

Skolotāja profesija Eiropā: *pieejamība, tālākvirzība un atbalsts*

Eurydice ziņojums





Skolotāja profesija Eiropā: pieejamība, tālākvirzība un atbalsts

Eurydice ziņojums

Šo dokumentu ir publicējusi Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūra (EACEA Izglītības un jaunatnes politikas analīzes nodaļa).

Lūdzu atsaukties uz šo publikāciju šādi:

European Commission/EACEA/Eurydice, 2018. Skolotāja profesija Eiropā: pieejamība, tālākvirzība un atbalsts. *Eurydice* ziņojums. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

PDF

EC-04-18-044-LV-N

ISBN 978-92-9492-791-0

doi:10.2797/14793

Teksta sagatavošana pabeigta 2018. gada janvārī.

© Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūra, 2018. gads

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

*Education, Audiovisual and Culture Executive Agency
Education and Youth Policy Analysis
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A7)
BE-1049 Brussels
Tel.: +32 2 299 50 58
Fakss: +32 2 292 19 71
E-pasts: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Tīmekļa vietne: <http://ec.europa.eu/eurydice>*

SATURA RĀDĪTĀJS

Attēlu saraksts	5
Kodi, saīsinājumi un akronīmi	7
Galvenās atziņas	9
Ievads	15
1. nodaļa. Plānošana un galvenās ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas	18
1.1. Plānošana	18
1.2. Galvenās ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas	24
2. nodaļa. Darba gaitu sākšana profesijā un skolotāju mobilitāte	29
2.1. Pilnas skolotāja kvalifikācijas iegūšana	29
2.2. Alternatīvie ceļi uz skolotāja kvalifikācijas ieguvu	32
2.3. Personāla atlases metodes un nodarbinātības nosacījumi	34
2.4. Skolotāju mobilitāte starp skolām	40
3. nodaļa. Ievadišana darbā, profesionālā pilnveide un atbalsts	45
3.1. Ievadišana darbā un mentorings	45
3.2. Pastāvīga profesionālā pilnveide	50
3.3. Speciālistu atbalsts skolotājiem	58
4. nodaļa. Karjeras attīstīšana	62
4.1. Skolotāju karjeras struktūra	62
4.2. Skolotāju uzdevumi un pienākumi	68
4.3. Karjeras atbalsts strādājošajiem skolotājiem	69
4.4. Augstākās pārvaldes iestāžu pieņemtais skolotāju profesionālās kompetences standarts	70
5. nodaļa. Skolotāju vērtēšana	75
5.1. Skolotāju vērtēšanas sistēmu struktūra un tvērums	75
5.2. Skolotāju vērtēšanas īstenošana	86
Pielikumi	96
1. pielikums. Skolotāja karjeras struktūras pakāpes un to ietekme uz algu	96
2. pielikums. Skolotāju profesionālās kompetences standarts	99
3. pielikums. Skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošana	102
Atsauces	103
Glosārijs	106
I. Definīcijas	106
II. ISCED klasifikācija	112
Izdevuma veidotāji	114

ATTĒLU SARAKSTS

1. nodaļa. Plānošana un galvenās ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas

18

1.1. attēls	To institūciju līmenis, kuras veic speciālu skolotāja profesijas plānošanu, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	19
1.2. attēls	Skolotāja profesijas oficiālās plānošanas periods gados, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	21
1.3. attēls	Plānošanai izmantotie dati par strādājošajiem skolotājiem, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	22
1.4. attēls	Plānošanai izmantotie dati par topošajiem skolotājiem, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	23
1.5. attēls	Plānošanai izmantotie dati par skolotāju pieprasījumu, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	24
1.6. attēls	Galvenās ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	25

2. nodaļa. Darba gaitu sākšana profesijā un skolotāju mobilitāte

29

2.1. attēls	Oficiālās prasības pilnas skolotāja kvalifikācijas iegūšanai, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	30
2.2. attēls	Alternatīvie ceļi uz skolotāja kvalifikācijas iegūšanu, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	32
2.3. attēls	Galvenās pilnībā kvalificētu skolotāju atlases metodes, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	35
2.4. attēls	Skolotāju iecelšana amatā, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	36
2.5. attēls	Institūcija vai administratīvais līmenis, kas ir atbildīgs par pilnībā kvalificētu skolotāju pieņemšanu darbā, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	38
2.6. attēls	Pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbinātības statusa veidi, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	39
2.7. attēls	Pilnībā kvalificētiem skolotājiem pieejamie darba līguma veidi, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	40
2.8. attēls	Noteikumi par skolotāju mobilitāti un par tiem atbildīgais pārvaldes līmenis, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	41
2.9. attēls	Ar skolotāju mobilitāti starp skolām saistītās procedūras, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	42

3. nodaļa. Ievadīšana darbā, profesionālā pilnveide un atbalsts

45

3.1. attēls	Darbā ievadīšanas programmu statuss, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	46
3.2. attēls	Darbā ievadīšanas programmā paredzētie atbalsta veidi, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	48
3.3. attēls	Skolotāju mentoringa statuss, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	50
3.4. attēls	Skolotāju PPP statuss, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	51
3.5. attēls	PPP plānošanas statuss skolas līmenī, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	52
3.6. attēls	Normatīvajos aktos noteiktās prasības attiecībā uz obligāto PPP plānu, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	53
3.7. attēls	Par PPP vajadzību un prioritāšu definēšanu atbildīgais pārvaldes līmenis, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	54
3.8. attēls	Augstākās pārvaldes iestāžu noteiktie stimuli skolotāju dalības PPP veicināšanai, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	55
3.9. attēls	Pasākumi skolotāju dalības PPP atvieglošanai, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	56
3.10. attēls	Speciālistu atbalsts skolotājiem, kam jā mācā skolēni ar vispārīgām mācīšanās grūtībām, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	58
3.11. attēls	Atbalsts personisko, saskarsmes un profesionālo problēmu risināšanā, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	59

4. nodaļa. Karjeras attīstīšana

61

4.1. attēls	Pilnībā kvalificētu skolotāju karjeras struktūras veidi, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	64
4.2. attēls	Saistība starp paaugstinājumu uz augstāku karjeras pakāpi un algas pielikumu, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	65
4.3. attēls	Kritēriji pilnībā kvalificētu skolotāju paaugstināšanai uz augstāku karjeras struktūras pakāpi, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	66
4.4. attēls	Lēmumu pieņēmēji, kas ir iesaistīti pilnībā kvalificētu skolotāju paaugstināšanā uz augstāku karjeras pakāpi, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	67
4.5. attēls	Skolotājiem pieejamie uzdevumi un pienākumi, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	68
4.6. attēls	Karjeras atbalsts pilnībā kvalificētiem strādājošajiem skolotājiem, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	70
4.7. attēls	Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtais skolotāju profesionālās kompetences standarts, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	71
4.8. attēls	Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtā skolotāju profesionālās kompetences standarta detalizācijas pakāpe, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	72
4.9. attēls	Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtā skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošana, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	73

5. nodaļa. Skolotāju vērtēšana

75

5.1. attēls	Skolotāju vērtēšanas regulēšanā iesaistītie pārvaldes līmeņi, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	76
5.2. attēls	Skolotāju vērtēšanas sistēmas pārraudzība, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	77
5.3. attēls	Jauno skolotāju vērtēšana, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	78
5.4. attēls	Strādājošo skolotāju vērtēšanas apmērs un biežums, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	80
5.5. attēls	Strādājošo skolotāju vērtēšanas mērķi un rezultāti, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	82
5.6. attēls	Strādājošo skolotāju vērtēšanas izmantošana profesionālās pilnveides vajadzību noteikšanai, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	84
5.7. attēls	Negatīva strādājošo skolotāju vērtējuma iespējamās sekas, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	85
5.8. attēls	Vērtēšanai pakļautie strādājošie skolotāji, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	86
5.9. attēls	Skolotāju vērtēšana kā iekšējs un/vai ārējs process, <i>ISCED 1–3</i> , 2016./17. māc. g.	88
5.10. attēls	Skolotāju vērtētāji un vērtēšanas veidi, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	89
5.11. attēls	Skolu direktoriem paredzētas vērtētāju mācību programmas, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	90
5.12. attēls	Skolotāju vērtēšanas sistēma un vērtēšanas rīki, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	92
5.13. attēls	Skolotāju vērtēšanā izmantotās metodes un informācijas avoti, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	93
5.14. attēls	Oficiālas vērtējuma sistēmas izmantošana strādājošo skolotāju vērtēšanā, <i>ISCED 1–3</i> , saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.	94

KODI, SAĪSINĀJUMI UN AKRONĪMI

Valstu kodi

EU/EU-28	Eiropas Savienība
BE	Beļģija
BE fr	Beļģijas franču kopiena
BE de	Beļģijas vācu kopiena
BE nl	Beļģijas flāmu kopiena
BG	Bulgārija
CZ	Čehija
DK	Dānija
DE	Vācija
EE	Igaunija
IE	Īrija
EL	Grieķija
ES	Spānija
FR	Francija
HR	Horvātija
IT	Itālija
CY	Kipra
LV	Latvija
LT	Lietuva
LU	Luksemburga
HU	Ungārija
MT	Malta
NL	Nīderlande
AT	Austrija

PL	Polija
PT	Portugāle
RO	Rumānija
SI	Slovēnija
SK	Slovākija
FI	Somija
SE	Zviedrija
UK	Apvienotā Karaliste
UK-ENG	Anglija
UK-WLS	Velsa
UK-NIR	Ziemeļīrija
UK-SCT	Skotija
EEZ valstis un kandidātvalstis	
AL	Albānija
BA	Bosnija un Hercegovina
CH	Šveice
FY*	Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika
IS	Islande
LI	Lihtenšteina
ME	Melnkalne
NO	Norvēģija
RS	Serbija
TR	Turcija

(*) ES Padomes juridiskā dienesta ieteiktais kods.

Statistika

(:)

Dati nav pieejami

(-)

Neattiecas vai nulle

Saīsinājumi un akronīmi

PPP	pastāvīga profesionālā pilnveide
EKI	Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra
IKT	informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
ISCED	Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija (skat. Glosāriju)
SPI	sākotnējā pedagoģiskā izglītība

Nacionālie saīsinājumi oriģinālvalodā

AHS	<i>Allgemeinbildende höhere Schule</i>	AT
GCSE	<i>General Certificate of Secondary Education</i>	UK-ENG/WLS/NIR
HAVO	<i>Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs</i>	NL
NMS	<i>Neue Mittelschule</i>	AT
PGCE	<i>Postgraduate Certificate in Education</i>	UK-ENG/WLS/NIR
VMBO	<i>Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs</i>	NL
VWO	<i>Vorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs</i>	NL
ZŠ/G	<i>Základní škola / Gymnázium</i>	CZ

GALVENĀS ATZIŅAS

Šajā sadaļā ir izcelti tie secinājumi, kas ir sevišķi svarīgi politikas veidotājiem. Šīs atziņas ir gūtas, salīdzinot un analizējot nacionālā līmeņa datus. Tās noder arī kā pārskats par galvenajām ziņojuma jomām, t. sk. par skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma plānošanu, darba gaitu sākšanu skolotāja profesijā, skolotāju mobilitāti starp skolām, pastāvīgu profesionālo pilnveidi un atbalstu, karjeras struktūru, skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošanu un vērtēšanas sistēmu. Ir sniegtas atsauces uz konkrētiem rādītājiem, kur atrodama detalizētāka informācija.

Skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma plānošanu reizi gadā parasti veic augstākās pārvaldes iestādes

Lielākajā daļā Eiropas valstu tiek veikta skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma plānošana. Visās valstīs, kur šāda plānošana tiek veikta, to īsteno augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes. Piecās izglītības sistēmās papildu plānu šajā jomā izstrādā arī vietējās pārvaldes iestādes (Beļģijā (flāmu kopienā), Austrijā, Zviedrijā, Apvienotajā Karalistē (Skotijā) un Šveicē) (skat. 1.1. attēlu).

Daudzās izglītības sistēmās notiek īstermiņa plānošana, bet dažās valstīs tiek izteiktas arī ilgtermiņa prognozes, lai varētu sagatavoties vidējā termiņā un ilgtermiņā paredzamajām problēmām. Septiņās izglītības sistēmās tiek veikta tikai ilgtermiņa plānošana, dažās pat tālāk par 10 gadiem (Dānijā, Vācijā, Nīderlandē, Somijā un Norvēģijā) (skat. 1.2. attēlu).

Plānošana lielākoties balstās uz datiem par strādājošajiem, nevis topošajiem skolotājiem

Visās 26 izglītības sistēmās, kur tiek veikta plānošana, tiek izmantoti dati par strādājošajiem skolotājiem, taču datu detalizācijas pakāpe ir atšķirīga. Visbiežāk tie ir saistīti ar tiem skolotājiem, kuri pensionējas, ar skolotāju demogrāfisko situāciju, ar noteiktu mācību priekšmetu skolotājiem, kā arī ar skolotājiem, kuri pamet darbu savā profesijā (citu iemeslu, nevis pensionēšanās dēļ). Lielākajā daļā Eiropas valstu tiek izmantoti arī dati par skolotāju paredzamo pieprasījumu; tie galvenokārt ir balstīti uz aprēķiniem par skolēnu populācijas izmaiņām. Daudzas valstis papildus izmanto arī datus par to, kuri mācību priekšmeti šiem skolotājiem būs jāmāca, un tā iegūst skaidrāku priekšstatu, kāda veida ieguldījumi sākotnējā pedagoģiskajā izglītībā (SPI) ir nepieciešami.

Dati par topošajiem skolotājiem tiek izmantoti daudz retāk, tomēr gandrīz pusē valstu tiek ņemti vērā dati par SPI studentu un absolventu skaitu katrā specialitātē. Fakti liecina, ka dati par SPI studentiem nav droši izmantojami plānošanā, jo ir grūti prognozēt, vai un kad SPI absolventi sāks strādāt skolotāja profesijā (skat. 1.3.–1.5. attēlu).

Izplatītākās problēmas saistībā ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu Eiropā ir skolotāju trūkums un skolotāju novecošana

Lielākajā daļā valstu ir jārisina vairākas problēmas; daudzas no tām ir savstarpēji saistītas un norāda uz vispārīgāku problēmu – šīs profesijas pievilcību. Izplatītākā problēma ir skolotāju trūkums dažos mācību priekšmetos – to ir minējušas vairāk nekā puse Eiropas izglītības sistēmu –, tomēr stimuli, kas studentus varētu piesaistīt skolotāja profesijai vai konkrētam mācību priekšmetam, tiek izmantoti reti. Dažās valstīs vienlaikus ir gan skolotāju trūkums, gan pārprodukcija – šādu situāciju izraisa, piemēram, nevienmērīgs skolotāju sadalījums pa mācību priekšmetiem un ģeogrāfiskajām teritorijām (Vācijā, Grieķijā, Spānijā, Itālijā, Lietuvā, Lihtenšteinā un Melnkalnē).

Gandrīz pusē valstu ir aktuāla skolotāju novecošana. Dažās valstīs ir grūtības ar jauno skolotāju noturēšanu profesijā, savukārt apmēram desmit valstīs pārāk maz studentu studē SPI programmās,

bet četrās valstīs – Dānijā, Nīderlandē, Zviedrijā un Norvēģijā – viena no galvenajām problēmām ir liels atbirums SPI programmās.

Apmēram trešdaļā Eiropas izglītības sistēmu papildus tradicionālajām programmām tiek piedāvāti alternatīvi skolotāja kvalifikācijas iegūšanas ceļi. Parasti tie paredz īsas, profesionāli orientētas programmas apguvi vai ar nodarbinātību saistītu apmācību. Tomēr vairumā valstu, par spīti skolotāju trūkumam, alternatīvi skolotāja kvalifikācijas iegūšanas ceļi nav pieejami (skat. 1.6. un 2.2. attēlu).

Interesanti, ka daudzās izglītības sistēmās problēmas ir līdzīgas neatkarīgi no tā, vai plānošana tiek veikta vai ne. Vairākas no tām valstīm, kur speciāla skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma plānošana netiek veikta, kā galveno problēmu ir norādījušas pārprodukciju. Tas varētu nozīmēt, ka šajās valstīs plānošana ir mazāk nepieciešama nekā tajās, kur skolotāju trūkst, tomēr aktuāls ir jautājums par resursu efektīvu izmantošanu. Pārējās valstīs plānošana acīmredzot netiek veikta tāpēc, ka nav pieejami attiecīgie dati un to analīze, kas radītu skaidru priekšstatu par nākotnē paredzamajām problēmām (skat. 1.6. attēlu).

Vairāk nekā pusē izglītības sistēmu SPI absolventiem ir jāatbilst arī citām kvalifikācijas prasībām, lai viņi tiktu uzskatīti par pilnībā kvalificētiem

20 Eiropas izglītības sistēmās skolotāji tiek uzskatīti par pilnībā kvalificētiem līdz ar SPI ieguvu, bet 23 citās sistēmās izglītības programmu absolventiem ir jāatbilst vēl citām prasībām. Sešās valstīs viņiem ir sekmīgi jānokārto konkursa eksāmens, bet citās 17 izglītības sistēmās skolotāja amata kandidātiem ir jāsaņem apliecinājums par savu profesionālo kompetenci. Parasti tas notiek, nokārtojot profesionālās kvalifikācijas eksāmenu vai vērtēšanas procedūru darbā ievadīšanas programmas beigās vai izejot akreditācijas, reģistrācijas vai sertifikācijas procesu (skat. 2.1. attēlu).

Visbiežāk skolotājus darbā pieņem skola vai vietējās pārvaldes iestāde

Lielākajā daļā Eiropas izglītības sistēmu par skolotāju pieņemšanu darbā ir atbildīgas skolas vai vietējās pārvaldes iestādes. Šī decentralizētā pieeja parasti paredz atklātu personāla atlasīšanu; tas nozīmē, ka par vakanču aizpildīšanu ir atbildīgas skolas vai vietējās pārvaldes iestādes un skolotāji piesakās uz konkrētām vakancēm. Augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes par pilnībā kvalificētu skolotāju pieņemšanu darbā parasti ir atbildīgas tajās izglītības sistēmās, kur skolotāju atlase tiek veikta, balstoties uz konkursa eksāmena rezultātiem vai kandidātu sarakstu (skat. 2.3.–2.5. attēlu).

Visās izglītības sistēmās pilnībā kvalificētiem skolotājiem tiek piedāvāta iespēja noslēgt beztermiņa līgumu

Gandrīz divās trešdaļās izglītības sistēmu pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbinātības statusu nosaka īpaši tiesību akti, kas regulē līgumattiecības publiskajā sektorā (civildienesta ierēdņi vai publiskā sektora darbinieki, kas nav ierēdņi), savukārt 16 izglītības sistēmās visi skolotāji tiek nodarbināti uz tādu līgumu pamata, ko nosaka vispārējie darba tiesību akti. Visās izglītības sistēmās skolotājiem (parasti neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa) ir iespēja noslēgt beztermiņa līgumu. Beztermiņa līgumi parasti ir saistīti ar pastāvīgām amata vietām, savukārt terminētie līgumi parasti tiek slēgti ar tiem darbiniekiem, kas strādā pagaidu amatā vai noteikta ilguma projektā, kas aizvieto citus skolotājus vai tiek pieņemti darbā uz pārbaudes laiku vai darbā ievadīšanas periodu (skat. 2.6. un 2.7. attēlu).

Vairāk nekā pusē Eiropas izglītības sistēmu skolotāju mobilitāte netiek regulēta

Skolotāju mobilitāte (t. i., pāriešana no vienas skolas uz citu) ne vienmēr tiek regulēta. Tajās valstīs, kur šāds regulējums pastāv, to galvenokārt ievieš augstākās pārvaldes iestādes. Izņēmums ir Albānija un Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, kur mobilitāte tiek regulēta vietējā līmenī (skat. 2.8. attēlu).

Parasti skolotāji mobilitāti cenšas īstenot profesionālu un/vai personisku iemeslu dēļ. No izglītības sistēmas viedokļa skolotāju mobilitātes pārvaldīšana var būt noderīga tādos gadījumos kā skolu reorganizācija vai nepieciešamība nodrošināt vienmērīgu skolotāju sadalījumu, kā arī lai risinātu ar skolotāju darba kvalitāti saistītās problēmas vai skolotāju personiskās problēmas. Iespēja pārcelt skolotājus bez viņu piekrišanas pastāv divās valstīs (Vācijā un Austrijā), un tas ir atļauts tikai ļoti specifiskos gadījumos un ar ierobežotiem nosacījumiem. Tomēr stimulus skolotāju mobilitātes veicināšanai izglītības pārvaldes iestādes un skolas piedāvā reti.

Skolotāju mobilitātes noteikumi parasti ir saistīti ar pieņemšanu darbā

Tajās valstīs, kur ir atklāta personāla atlases politika, parasti ir mazāk noteikumu par skolotāju mobilitāti vai tādu nav vispār – pāriešana no vienas skolas uz otru notiek, kad skolotāji paši piesakās uz izsludinātajām vakancēm. No ģeogrāfiskā viedokļa šāda prakse ir raksturīga Ziemeļeiropā un Austrumeiropā. Turpretim tajās valstīs, kur personāla atlases procesā ir iesaistīta augstākās pārvaldes iestāde, skolotāji, lai tiktu pārcelti, biežāk piesakās izglītības pārvaldes iestādē (skat. 2.3. un 2.9. attēlu).

Jauno skolotāju ievadīšana darbā un mentoringa Eiropas valstu lielākajā daļā ir plaši regulēti

Topošo vai jauno skolotāju ievadīšana darbā tiek īstenota lielākajā daļā Eiropas izglītības sistēmu un 26 no tām ir obligāta. Kaut arī dažādās valstīs šis process var būt atšķirīgs, daži tā elementi, piemēram, mentoringa, profesionālā pilnveide, līdzinieku mācīšanās un skolas direktora sniegtais atbalsts, ir plaši izplatīti (skat. 3.1. un 3.2. attēlu).

Mentoringa skolotājiem, kas sāk darbu šajā profesijā, ir obligāts 29 izglītības sistēmās un tiek rekomendēts vēl piecās. Regulējums lielākoties attiecas tikai uz jaunajiem skolotājiem paredzēto mentoringu. Tikai Igaunijā un Somijā skolām tiek rekomendēts nodrošināt mentoringu jebkuram skolotājam, kam ir nepieciešams atbalsts (skat. 3.3. attēlu).

Gandrīz visās tajās valstīs, kur ievadīšana darbā ir obligāta, skolotāji šā procesa beigās tiek vērtēti. Vērtēšana ir paredzēta, lai pārbaudītu, vai skolotāji ir apguvuši nepieciešamās prasmes un var strādāt patstāvīgi. Šī vērtēšana var arī būt daļa no plašāka formāla procesa, kura rezultātā tiek izsniegts sertifikāts, kas apliecina spēju mācīt (skat. 5.3. attēlu).

Lielākajā daļā izglītības sistēmu skolotājiem ir pieejams profesionāls un personisks atbalsts

Skolotāji var saņemt profesionālu palīdzību, lai tiktu galā ar dažādām grūtībām: 32 izglītības sistēmās skolotājiem tiek sniegts atbalsts, lai uzlabotu viņu attiecības ar skolēniem, skolēnu vecākiem vai kolēģiem; 26 sistēmās tiek piedāvāts atbalsts skolotāju profesionalitātes pilnveidošanai; 23 sistēmās ir pieejams atbalsts personisko problēmu risināšanai (skat. 3.11. attēlu).

Valstu lielākajā daļā speciālistu atbalsts ir pieejams tādiem skolotājiem, kuriem ir skolēni ar vispārīgām mācīšanās grūtībām. Visbiežāk šādu atbalstu sniedz izglītības psihologi, skolotāji speciālisti un logopēdi (skat. 3.10. attēlu).

Vairumā valstu skolotājiem ir pienākums piedalīties pastāvīgā profesionālajā pilnveidē (PPP)

Gandrīz pusē aplūkoto izglītības sistēmu PPP skolotājiem ir obligāta un ir noteikts minimālais stundu, dienu vai kredītpunktu skaits, kas skolotājam ir jāsasniedz. Citās 14 izglītības sistēmās PPP ir likumā paredzēts skolotāju pienākums, taču minimālais tai atvēlamais laiks nav noteikts. Tikai dažās valstīs skolotāju pienākums piedalīties PPP pasākumos likumā nav paredzēts (skat. 3.4. attēlu).

Vairāk nekā pusē aplūkoto izglītības sistēmu skolotāja dalība PPP pasākumos tiek ņemta vērā, pieņemot

lēmumu par paaugstinājumu vai algas pielikumu. 17 sistēmās viena no PPP prasībām ir noteiktu pienākumu, piemēram, mentora vai vadības darba, veikšana (skat. 3.8. attēlu).

Atbalsta pasākumi skolotāju PPP sekmēšanai tiek nodrošināti visās Eiropas valstīs

Visās Eiropas valstīs tiek īstenoti pasākumi, lai novērstu šķēršļus dalībai PPP, piemēram, tiek segtas ar PPP pasākumiem saistītās izmaksas vai mazināta PPP pasākumu neatbilstība darba grafikam un to iespējami nelabvēlīgā ietekme uz ģimenes dzīvi. Visās ziņojumā aplūkotajās izglītības sistēmās kursi tiek piedāvāti bez maksas (vai arī kursu organizētāju izmaksas sedz publiskās pārvaldes iestādes). Divās trešdaļās sistēmu skolām tiek piešķirts valsts finansējums, lai tās varētu organizēt savus PPP pasākumus.

Skolotāji PPP pasākumus parasti var apmeklēt darbalaikā, tomēr ar dažiem ierobežojumiem, īpaši tad, ja viņiem ir jāveic pedagoģiskais darbs. Lielākajā daļā izglītības sistēmu tiek segti ceļa izdevumi. Dažās valstīs skolotāji var saņemt piemaksu, stipendiju vai apmaksātu mācību atvaļinājumu (skat. 3.9. attēlu).

Parasti skolas piedalās PPP vajadzību un prioritāšu noteikšanā

37 izglītības sistēmās skolas iesaistās PPP vajadzību un prioritāšu noteikšanā. Lielākoties par to kopīgi ir atbildīgas gan skolas, gan izglītības pārvaldes iestādes, taču dažās izglītības sistēmās skolas ir lielā mērā autonomas (skat. 3.7. attēlu).

25 izglītības sistēmās skolām ir obligāti jāizstrādā PPP plāns. PPP plānošana parasti ir daļa no skolas attīstības plānošanas procesa (skat. 3.5. un 3.6. attēlu).

Pusē izglītības sistēmu ir daudzlīmeņu karjeras struktūra

Pusē analizēto Eiropas izglītības sistēmu paaugstināšana notiek saskaņā ar daudzlīmeņu karjeras struktūru, proti, karjeras struktūra ir organizēta kā augšupejošas karjeras pakāpes ar aizvien sarežģītāku darbu un lielāku atbildību. Pārējās izglītības sistēmās ir vienlīmeņa karjeras struktūra, tāpēc tās sauc arī par horizontālajām karjeras struktūrām (skat. 4.1. attēlu).

Gandrīz visās izglītības sistēmās ar daudzlīmeņu karjeras struktūru paaugstinājums nozīmē arī algas pielikumu vai piemaksu. Izņēmums ir Igaunija un Serbija, taču šajās valstīs augstāka kvalifikācijas pakāpe ļauj dažādot darba uzdevumus (skat. 4.2. attēlu).

Skolotājiem nav obligāti jāstrādā daudzlīmeņu karjeras struktūrā, lai viņiem tiktu uzticēti ar mācīšanu nesaistīti papildu pienākumi. Šāda iespēja ir visās valstīs, izņemot Turciju, tāpat iespēja dažādot savu darbu ir gandrīz visiem skolotājiem. Trijās ceturtdaļās izglītības sistēmu skolotāji var kļūt par mentoriem, īstenojot augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes regulētu vai skolas līmenī izstrādātu darbā ievadīšanas programmu, vai veikt ar pedagoģiju vai metodiku saistītus uzdevumus ārpus klases. Šie uzdevumi var būt saistīti ar mācību priekšmetu, izglītības saturu, skolēnu atbalstu, skolas dzīvi, SPI, PPP vai vērtēšanu. Vairāk nekā pusē izglītības sistēmu skolotājiem var būt jāveic arī ar vadīšanu saistīti uzdevumi (skat. 4.5. attēlu).

Vairumā to izglītības sistēmu, kurās ir daudzlīmeņu karjeras struktūra, lēmumu pieņemšanā par paaugstināšanu ir iesaistīta skolas vadība

Septiņās izglītības sistēmās paaugstināšana uz augstāku karjeras pakāpi ir pilnībā decentralizēta un par šāda lēmuma pieņemšanu pilnā mērā ir atbildīga skolas vadība.

Sešās izglītības sistēmās paaugstināšana uz augstāku karjeras pakāpi ir pilnībā centralizēta un par šāda lēmuma pieņemšanu pilnā mērā ir atbildīga augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde.

Deviņās izglītības sistēmās lēmuma pieņemšanā par paaugstināšanu ir iesaistīti dažādi līmeņi – skolas vadība, vietējā izglītības pārvaldes iestāde vai augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde. Trijās ceturtdaļās to izglītības sistēmu, kurās ir daudzlīmeņu karjeras struktūra, lēmumu pieņemšanā par paaugstināšanu ir iesaistīta skolas vadība (skat. 4.4. attēlu).

Strādājošajiem skolotājiem pielāgots karjeras atbalsts tiek īstenots reti

Karjeras atbalsts, kas paredzēts tieši strādājošajiem skolotājiem, kuri vēlas profesionāli pilnveidoties, tiek īstenots reti, kaut arī skolotājiem var tikt uzticēti dažādi uzdevumi un pusē izglītības sistēmu ir daudzlīmeņu karjeras struktūra. Tā ir likumā paredzēta prasība tikai Francijā, Ungārijā un Austrijā, kur karjeras atbalsts tiek sniegts kā tiešsaistē pieejama informācija un kā iespēja skolotājiem tikties ar īpaši apmācītiem karjeras konsultantiem. Lai noskaidrotu, vai citās valstīs skolotāji nepieciešamo informāciju un konsultācijas par karjeras iespējām var iegūt no skolas vadības, vērtētājiem vai arodbiedrībām, būtu nepieciešama tālāka izpēte (skat. 4.6. attēlu).

Skolotāju profesionālās kompetences standarts ir pieņemts lielākajā daļā valstu, taču tā detalizācijas pakāpe ir atšķirīga

Valstu lielākajā daļā skolotāju profesionālās kompetences standartu ir izstrādājusi augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde. Albānijā, kā arī Bosnijā un Hercegovinā šāds standarts patlaban tiek izstrādāts (skat. 4.7. attēlu).

Visos skolotāju profesionālās kompetences standartos ir definētas kompetences jomas, taču detalizācijas pakāpe dažādās sistēmās ir atšķirīga. Septiņās izglītības sistēmās ir tikai definētas kompetences jomas bez tālāka paskaidrojuma, ko tās paredz. Savukārt 25 izglītības sistēmās standartā ir norādītas arī tām atbilstošās prasmes, zināšanas un attieksme. Tikai četrās izglītības sistēmās ir definēta skolotāja profesionālā kompetence dažādos karjeras posmos (Beļģijā (flāmu kopienā), Igaunijā, Latvijā un Apvienotajā Karalistē (Skotijā)) (skat. 4.8. attēlu).

Skolotāju profesionālās kompetences standarts galvenokārt tiek izmantots, lai definētu, kādas kompetences topošajam skolotājam ir jāapgūst līdz SPI ieguves beigām. Tā tas ir 28 izglītības sistēmās. Saistībā ar PPP standarts tiek izmantots retāk (16 izglītības sistēmās). Varētu domāt, ka skolotāju profesionālās kompetences standarts ir visaptverošs un to var izmantot visos skolotāja karjeras posmos, arī SPI un PPP, tomēr saistībā ar SPI un PPP profesionālās kompetences standarts tiek izmantots tikai 13 izglītības sistēmās (skat. 4.9. attēlu).

Lielākajā daļā valstu augstākās pārvaldes iestādes regulē skolotāju vērtēšanu, bet reti pārrauga tās izpildi

Skolotāju vērtēšana tiek veikta lielākajā daļā Eiropas valstu, un vairumā no tām šo procesu regulē augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde. Pārējās valstīs skolām vai vietējās pārvaldes iestādēm šajā jautājumā ir pilnīga autonomija vai arī skolotāju vērtēšana tiek veikta neregulāri. Tomēr tikai mazāk nekā puse augstākās pārvaldes iestāžu šo vērtēšanas sistēmu regulāri vai neregulāri pārrauga. Tajās valstīs, kur vērtēšana ir skolu vai vietējās pārvaldes ziņā, pārraudzība netiek veikta (skat. 5.1. un 5.2. attēlu).

Strādājošo skolotāju vērtēšana ir ierasta prakse, lai gan dažās valstīs tā netiek veikta regulāri

Strādājošo skolotāju vērtēšana ir ierasta prakse visā Eiropā un parasti attiecas uz visiem skolotājiem, taču ne vienmēr tā tiek veikta regulāri. Astoņās valstīs vērtēšanas biežums noteikumos nav paredzēts, sešās valstīs par to lemj vietējās pārvaldes iestādes vai skolas, bet pārējās prakse ir ļoti atšķirīga.

Valstu lielākajā daļā strādājošo skolotāju vērtēšana tiek izmantota, lai skolotājiem sniegtu atsauksmes par viņu darba kvalitāti. Tā var tikt izmantota arī, lai konstatētu labu darba izpildi, par ko pēc tam var tikt piešķirta

prēmija, algas pielikums vai paaugstinājums. Vērtēšana ļauj konstatēt arī neapmierinošu pienākumu izpildi, kā rezultātā var tikt veikti korigējošie pasākumi. Gandrīz pusē aplūkoto izglītības sistēmu tiek izmantota arī vērtējuma sistēma (skat. 5.4.–5.8. attēlu un 5.14. attēlu).

Strādājošo skolotāju vērtēšana ne vienmēr tiek izmantota profesionālās pilnveides vajadzību identificēšanai

Tikai 13 izglītības sistēmās vērtēšana tiek sistemātiski izmantota profesionālās pilnveides vajadzību noskaidrošanai. 13 citās izglītības sistēmās šī iespēja ir atstāta vērtētāja ziņā, savukārt 7 izglītības sistēmās (Beļģijā (vācu kopienā), Spānijā, Horvātijā, Itālijā, Kiprā, Albānijā un Serbijā) vērtēšana šim nolūkam netiek izmantota (skat. 5.6. attēlu).

Skolotāju vērtēšanā bieži ir iesaistīts skolas direktors, bet tikai trešdaļā izglītības sistēmu ir paredzēta obligāta apmācība šajā jomā

Vairumā valstu skolu direktoriem vai nu ir pienākums veikt skolotāju vērtēšanu, vai arī viņi šajā procesā aktīvi piedalās, tomēr gandrīz pusē izglītības sistēmu skolu direktoriem netiek piedāvāta mācību programma par vērtēšanu. 11 izglītības sistēmās šādas programmas apguve ir obligāta, bet citās 11 sistēmās – fakultatīva. Tajās valstīs, kur šāda apmācība tiek īstenota, tā ir vai nu iekļauta vispārīgajā skolas vadīšanas programmā, vai tiek piedāvāta kā atsevišķi specializēti kursi (skat. 5.10. un 5.11. attēlu).

Skolotāji parasti tiek vērtēti, balstoties uz pārrunām ar skolas direktoru un stundu darba novērojumiem

Skolotāju vērtēšana vienmēr tiek veikta saskaņā ar vismaz vienu saistošu dokumentu, kurā ir aprakstīts, kas no skolotājiem tiek gaidīts. Tā var būt vispārēja vērtēšanas sistēma, ko izstrādājusi augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde vai inspekcija, skolotāju profesionālās kompetences standarts, skolas attīstības plāns vai skolotāja darba apraksts (skat. 5.12. attēlu).

Izplatītākā skolotāju vērtēšanas metode ir pārrunas ar skolas direktoru apvienojumā ar stundu darba novērošanu. Dažās valstīs to papildina skolotāju pašvērtēšana. Skolēnu un vecāku aptaujas, skolēnu izglītības rezultāti un skolotāju pārbaudes darbi tiek izmantoti reti, lai gan ceturtajā daļā Eiropas izglītības sistēmu šāda iespēja ir paredzēta (skat. 5.13. attēlu).

IEVADS

Lai jaunieši skolā tiktu iedvesmoti un varētu pilnā mērā realizēt savu potenciālu, izšķiroša nozīme ir mācīšanas kvalitātei. Labi skolotāji uzlabo izglītības sistēmas kvalitāti, un tie abi ir nepieciešami, lai jaunieši pēc iespējas labāk tiktu sagatavoti pieaugušo dzīvei kā aktīvi un produktīvi sabiedrības locekļi. Eiropai ir jārisina daudzas izglītības, sociālās un ekonomiskās problēmas, tāpēc skolotāja loma kļūst arvien nozīmīgāka, taču skolotāja profesija kā karjeras izvēle savu pievilcību zaudē. Skolotāja profesiju būtiski ietekmē lielākas gaidas attiecībā uz skolēnu rezultātiem, lielāks spiediens skolēnu dažādības dēļ, kā arī straujā tehnoloģiju attīstība.

Eiropas līderi un valstu politikas veidotāji programmā „Izglītība un apmācība 2020” ⁽¹⁾ ir apņēmušies identificēt problēmas un noskaidrot labākās metodes, lai skolotājiem varētu sniegt efektīvu atbalstu, paaugstināt viņu profesionalitāti un celt statusu.

2015. gada kopīgajā ziņojumā ⁽²⁾ un arī iepriekš paziņojumā „Izglītības pārvērtēšana” (*European Commission*, 2012) jau ir minētas vairākas problēmas, kas nacionālās politikas veidotājiem ir jāņem vērā. Daudzās valstīs personāla ievērojami trūkst. Dažās valstīs tas attiecas uz noteiktiem mācību priekšmetiem vai ģeogrāfisko teritoriju, bet citās šīs problēmas cēlonis ir vispārīgāks, proti, skolotāju novecošana, skolotāja profesijas pamešana un tās pievilcības zudums. Samazinās arī interese par šo profesiju, kā rezultātā uz amata vietām ir mazāks kandidātu skaits (*European Commission*, 2013b). Turklāt dažādās izglītības pakāpēs ir izteikti nevienmērīgs pedagogu sadalījums pēc dzimuma, un arī šī problēma ir jārisina (*European Commission/EACEA/Eurydice*, 2015).

Skolas vide mainās – iedzīvotāju blīvums pilsētās un attālākos rajonos svārstās, savukārt skolēnu atšķirīgās kultūras, ekonomiskās, ģeogrāfiskās un sociālās izcelsmes dēļ skolotājiem ir jārūpējas par to, lai tiktu apmierinātas visdažādākās vajadzības. Inovācijas un digitālās tehnoloģijas piedāvā jaunas iespējas, kā mācīšanu un mācīšanos uzlabot, taču Eiropa šīs iespējas izmanto gausi. Saskaņā ar pētījumu „Skolu apsekojums: IKT izglītībā, salīdzinot rādītājus par tehnoloģiju pieejamību, izmantošanu un attieksmi pret tām Eiropas skolās” (*European Commission*, 2013b) skolotājiem pārsvarā ir pozitīva attieksme pret IKT ietekmi uz skolēnu mācību darbu, tomēr tikai ceturto daļu skolēnu māca tādi skolotāji, kas tehnoloģijas pārvalda labi.

Šo un citu problēmu risināšanai ir nepieciešama sistēmiska pieeja gan no izglītības pārvaldes iestāžu, gan pašu skolotāju puses, kuriem ir nemitīgi jāpilnveido savas prasmes un kompetences, lai viņi spētu efektīvi strādāt un atbilstu gaidām.

Saskaņā ar programmu „Izglītība un apmācība 2020” dalībvalstis un Eiropas Komisija ir sadarbojušās, risinot vairākas no šīm problēmām. Viens no šī darba rezultātiem ir Eiropas vadlīnijas, kurās paredzēts: 1) to kompetenču kopums, kam ir jāpiemīt katram skolotājam, lai viņš varētu sekmīgi vadīt un veicināt skolēnu mācīšanās procesu (*European Commission*, 2013a); 2) atbalsts pasniedzējiem, kas apmāca skolotājus (*European Commission*, 2013d); 3) atbalsts jauno skolotāju ievadīšanai darbā (*European Commission*, 2010). Savukārt ziņojumā „Skats uz mācīšanu visas karjeras garumā” ierosināts izveidot tādu vidi, kas skolotājiem ļautu nemitīgi pilnveidoties un kas aptvertu skolotāju mācību vajadzības, atbalsta struktūras, karjeras ceļus, kompetences pakāpes un skolas iekšējo kultūru.

2015. gada kopīgajā ziņojumā dalībvalstis un Komisija atkārtoti apliecināja apņemšanos nodrošināt stingru atbalstu skolotājiem un viņu profesionālajai pilnveidei. Tika izveidota darba grupa skolu jautājumos, kuras uzdevums bija izskatīt stratēģiskās prioritātes attiecībā uz sadarbību skolu politikas jautājumā no 2016. līdz 2018. gadam. Šī grupa pēta to, kā skolu izglītības pārvaldība var sekmēt skolu attīstību un inovācijas, lai nodrošinātu ilgstošu ietekmi uz mācīšanās kvalitāti un atvērtību dažādībai. Viens no šīs

⁽¹⁾ Padomes secinājumi (2009. gada 12. maijā) par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā (*ET 2020*) (2009/C 119/02), OV C119, 28.05.2009., 2. lpp.

⁽²⁾ Padomes un Komisijas 2015. gada kopīgais ziņojums par stratēģiskas sistēmas Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā (*ET 2020*) īstenošanu. Jaunas prioritātes Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā (2015/C 417/04), OV C417, 15.12.2015., 25. lpp.

darba grupas uzdevumiem ir apspriest un izstrādāt politikas vadlīnijas par skolotāju un skolas vadības kā pārmaiņu izraisītāju lomu šajā procesā un aplūkot arī tādus jautājumus kā profesionālā pilnveide, vadīšana un karjeras struktūras.

Jaunākajā Eiropas Komisijas paziņojumā par skolu attīstīšanu un izcilu mācīšanu (*European Commission, 2017a*) uzsvērtā nepieciešamība padarīt skolotāja karjeru pievilcīgāku un mainīt šīs profesijas paradigmu no statiskas uz dinamisku. Mūsdienās skolotāja profesija paredz mūžilgu karjeras attīstīšanu, pielāgošanos jauniem apstākļiem, sadarbošanos ar līdziniekiem, jaunu tehnoloģiju izmantošanu un inovatīvu pieeju, tāpēc jāatzīst, ka mācīšanas vide nemitīgi mainās un ir vajadzīga politikas reformas un atbalsts, lai skolotāji varētu proaktīvi atsaukties uz jaunajām prasībām.

Minētajā paziņojumā ir aplūkotas vairākas jomas, kurās var veikt izmaiņas, lai uzlabotu skolotāju darba apstākļus un efektivitāti. Atlasot un pieņemot darbā jaunus skolotājus, būtu jāņem vērā ne vien akadēmiskie sasniegumi, bet arī plašāks uzskatu un spēju kopums; nepietiekami pārstāvēto grupu un citu profesiju pārstāvjiem būtu jānodrošina atvieglota pieeja skolotāja profesijai; būtu jārada apstākļi labāka dzimumu līdzsvara nodrošināšanai. Lai palielinātu skolotāja profesijas pievilcību, būtu jāpievērš uzmanība izdevīgu līguma nosacījumu un labu nodarbinātības apstākļu nodrošināšanai, lai tie būtu konkurētspējīgi salīdzinājumā ar citām profesijām, kurās tiek prasīta tāda paša līmeņa izglītība. Tāpat būtu jānodrošina algas pielikuma un karjeras izaugsmes iespējas. Lielāka uzmanība būtu jāpievērš pastāvīgai profesionālajai pilnveidei (PPP) un tās saistībai ar skolotāju profesionālajām vajadzībām; būtu jāpārskata gan tas, kādā veidā PPP pasākumi tiek īstenoti, gan tas, kādas institūcijas un līmeņi ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā par PPP saturu. Būtu nepieciešams, lai atbalsts skolotājiem būtu pieejams gan karjeras sākumposmā, gan visā profesionālās dzīves laikā. Būtu jāstimulē sadarbība ar līdziniekiem, komandas darbs un pieredzes pārņemšana no kolēģiem – tam Eiropas valstīs būtu jāklūst par normu.

Daži no minētajiem jautājumiem ir aplūkoti arī Eiropas Komisijas paziņojumā „Eiropas identitātes stiprināšana ar izglītību un kultūru” (*European Commission, 2017d*), kurā sniegti arī konkrēti priekšlikumi par turpmāko virzību un īpaši uzsvērts tas, ka izšķiroša nozīme ir kvalitatīvai apmācībai un labām izredzēm uz skolotāja profesionālo pilnveidi un atalgojumu.

Ņemot vērā minēto kontekstu, šajā ziņojumā ir analizēti daži skolotāju profesionālās dzīves aspekti, t. sk. tas, kā pedagoģisko programmu absolventi sāk darba gaitas skolotāja profesijā, attīsta prasmes un veido karjeru. Šī ziņojuma nolūks ir papildināt to faktu kopu, kas varētu ietekmēt politikas veidošanu un reformas šajās svarīgajās jomās.

Ziņojuma saturs un struktūra

Šajā ziņojumā ir pētīti galvenie politikas jautājumi, kas ietekmē skolotāju profesionālo dzīvi. Ziņojumam ir piecas nodaļas.

1. nodaļā ir iztirzāts skolotāju pieprasījums un piedāvājums no sistēmas viedokļa. Tajā ir aplūkota plānošanas procesu esamība, iesaistītās pārvaldes institūcijas un izmantotie dati. Šajā nodaļā ir apzinātas un apspriestas arī dažas no sistēmas galvenajām problēmām saistībā ar pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošanu.

2. nodaļā galvenā uzmanība ir pievērsta darba gaitu sākšanai skolotāja profesijā un skolotāju mobilitātei starp skolām. Pirmajā sadaļā ir analizēts, kādām prasībām sākotnējās pedagoģiskās izglītības absolventiem ir jāatbilst, lai viņi kļūtu par pilnībā kvalificētiem skolotājiem. Otrajā sadaļā ir aplūkoti alternatīvie ceļi uz skolotāja kvalifikācijas iegūšanu. Trešajā sadaļā ir norādītas galvenās personāla atlases metodes, kas tiek izmantotas sākotnējai iecelšanai amatā, kā arī pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbinātības nosacījumi. Tajā ir parādīts, kuras iestādes vai administratīvie līmeņi ir atbildīgi par skolotāju pieņemšanu darbā un kāds nodarbinātības statuss vai līguma veids skolotājiem tiek piedāvāts, pieņemot viņus darbā. Pēdējā sadaļā ir aplūkoti tie noteikumi un procedūras, kas regulē skolotāju mobilitāti starp skolām.

3. nodaļā ir pētīts, kādu atbalstu jaunie skolotāji saņem savā pirmajā darbavietā, jo īpaši ar darbā ievadīšanas programmu un mentoringa palīdzību. Tajā ir aplūkots arī pastāvīgas profesionālās pilnveides normatīvais regulējums un izpētīti citi stimuli vai atbalsta pasākumi, kas paredzēti, lai veicinātu skolotāju dalību PPP pasākumos. Nodaļas pēdējā sadaļā uzmanība ir pievērsta citu veidu profesionālajam un personiskajam atbalstam, kas skolotājiem ir pieejams visā karjeras laikā.

4. nodaļā ir spriests par to, kā Eiropas valstu izglītības sistēmās attīstās skolotāju karjera, un ir pētīts, kādas ar mācīšanu nesaistītas pienākumu jomas skolotājiem var kļūt pieejamas līdz ar karjeras attīstību. Tajā ir analizēts arī skolotājiem pieejamais karjeras atbalsts un vērtēta skolotāju profesionālās kompetences standarta nozīme karjeras attīstībā.

5. nodaļā ir pētīta gan jauno, gan strādājošo skolotāju vērtēšana. Šai nodaļai ir divas sadaļas. Pirmajā ir aplūkoti tiesiskie un strukturālie aspekti, piemēram, vai ir spēkā augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes izstrādāti noteikumi, kāds ir vērtēšanas nolūks un kuri skolotāji tiek vērtēti. Otrā sadaļa pievēršas vērtēšanas īstenošanai praksē, t. sk. vērtētājiem, izmantotajām metodēm un instrumentiem, kā arī vērtējuma sistēmai.

Ziņojumu papildina trīs pielikumi. Pirmajā no tiem ir apkopota detalizēta informācija par karjeras struktūru un karjeras attīstības ietekmi uz algas pielikumu. Otrajā pielikumā ir sniegta izsmeļoša informācija par augstākās pārvaldes iestāžu pieņemtajiem dokumentiem, kuros ir uzskaitītas skolotāju kompetences vai kuri tiek izmantoti kā skolotāju profesionālās kompetences standarts. Trešajā pielikumā ir parādīts, kā skolotāju profesionālās kompetences standarts tiek izmantots dažādos skolotāja karjeras posmos, piemēram, SPI, PPP vai lemjot par paaugstināšanu.

Glosārijs, kurā definēti šajā ziņojumā izmantotie speciālie termini, ir pieejams ziņojuma beigās.

Ziņojuma tvērums un informācijas avoti

Šis ziņojums sniedz pārskatu par skolotāju karjeru Eiropas sākumskolās un vispārējās vidējās izglītības pirmā un otrā posma skolās (*ISCED* 1., 2. un 3. pakāpe). ⁽³⁾

Visās valstīs ir aplūkotas publiski finansētās skolas. Privātskolas nav iekļautas; izņēmums ir subsidētās privātskolas tajās valstīs, kur šādās skolās mācās liela skolēnu daļa (Beļģijā, Īrijā, Nīderlandē, Apvienotajā Karalistē (Anglijā)). Subsidētās privātskolas ir tādas skolas, kas vairāk nekā pusi pamatfinansējuma saņem no publiskiem avotiem.

Atsauces gads ir 2016./17. mācību gads. Ziņojums aptver visas 28 ES dalībvalstis, kā arī Albāniju, Bosniju un Hercegovinu, Šveici, Bijušo Dienvidslāvijas Maķedonijas Republiku, Islandi, Lihtenšteinu, Melnkalni, Norvēģiju, Serbiju un Turciju – kopumā 43 izglītības sistēmas.

Informācija tika savākta, izmantojot aptaujas anketas, ko aizpildīja valstu eksperti un *Eurydice* tīkla nacionālo nodaļu pārstāvji. Ja vien nav norādīts citādi, ziņojumā iekļautās informācijas un analīzes primārais avots visos gadījumos ir noteikumi vai normatīvie akti un oficiālās vadlīnijas, ko pieņēmušas augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes.

Ziņojuma sagatavošanu koordinēja A7. nodaļa, *Erasmus+*, Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūras (*EACEA*) Izglītības un jaunatnes politikas analīzes nodaļa.

Visi, kas piedalījās šī ziņojuma sagatavošanā, ir norādīti tā beigās sadaļā „Izdevuma veidotāji”.

⁽³⁾ Precīzu informāciju par pilna laika obligāto sākumskolas izglītību un vispārējo vidējo izglītību katrā valstī skat. izdevumā *The Structures of the European Education Systems 2016/17 (European Commission/EACEA/Eurydice, 2016a)*.

1. NODAĻA. PLĀNOŠANA UN GALVENĀS AR SKOLOTĀJU PIEPRASĪJUMU UN PIEDĀVĀJUMU SAISTĪTĀS PROBLĒMAS

Lielākajā daļā valstu izglītības pārvaldes iestādēm ir jārisina dažādas ar skolotāja profesiju saistītas problēmas. Daudzās valstīs ir izteikts personāla trūkums. Dažviet tas attiecas uz konkrētiem mācību priekšmetiem vai ģeogrāfiskajām teritorijām, bet citur problēmas ir vispārīgākas – saistītas ar skolotāju novecošanu un skolotāja darba pamešanu. Dažās valstīs (vai teritorijās un mācību priekšmetos) ir aktuāla skolotāju pārprodukcija. Izglītības sistēmu darbību kopumā būtiski ietekmē arī mazs studentu skaits sākotnējās pedagoģiskās izglītības (SPI) programmās, kā arī skolotāja profesijas pievilcības mazināšanās. Pirmais solis, lai izprastu izglītības sistēmā notiekošās pārmaiņas, noteikti ir pārraudzība, taču lietderīga var būt arī plānošana, kas palīdz prognozēt un risināt dažas no šīm problēmām struktūras līmenī. Plānošana nozīmē demogrāfisko tendenču analizēšanu un statistisko aprēķinu veikšanu, lai prognozētu skolotāju pieprasījumu nākotnē un līdzsvarotu skolotāju piedāvājumu.

Pirmajā sadaļā ir meklētas atbildes uz to, kā Eiropas izglītības sistēmās tiek organizēts skolotāju piedāvājums. Tajā analizēts, kā šis jautājums tiek risināts, veicot oficiālu skolotāja profesijas plānošanu: kāda līmeņa institūcijas plānošanā ir iesaistītas, kādam periodam plānošana tiek veikta, kādi dati tiek apkopoti par strādājošajiem un topošajiem skolotājiem un par skolotāju pieprasījumu nākotnē.

Otrajā sadaļā ir aplūkotas Eiropas izglītības sistēmu galvenās problēmas saistībā ar skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma līdzsvarošanu: skolotāju trūkums un pārprodukcija, skolotāju novecošana, kā arī strādājošo skolotāju un SPI studentu noturēšana.

1.1. Plānošana

Šajā sadaļā ir pētīts, kā izglītības pārvaldes iestādes pārvalda skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu, īstenojot plānošanu. Tajā ir noskaidrots, kāda līmeņa institūcijas par šo jautājumu ir atbildīgas, kādam periodam plānošana tiek veikta un kādus datus pārvaldes iestādes šajā nolūkā izmanto, jo īpaši par strādājošajiem un topošajiem skolotājiem un skolotāju pieprasījumu.

1.1.1. Par skolotāja profesijas plānošanu atbildīgo institūciju līmenis un izmantotās pieejas

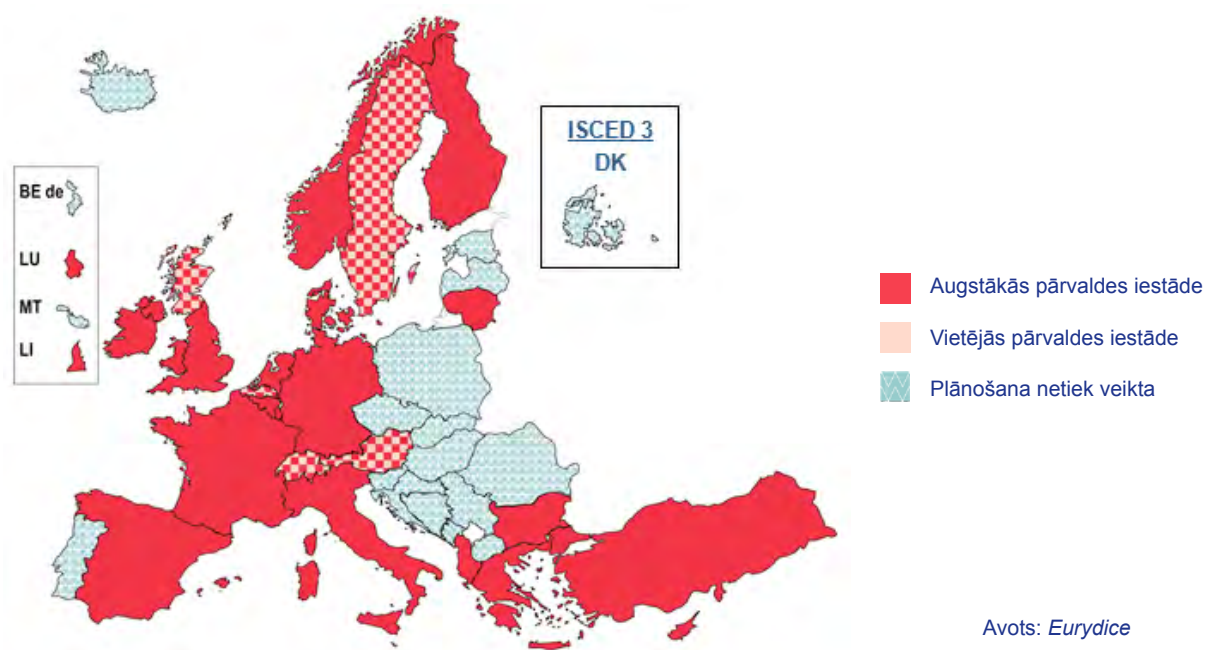
Šajā ziņojumā ar plānošanu tiek saprasta skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma pārraudzība un analīze, lai varētu saplānot pašreizējās un nākotnes vajadzības pēc kvalificētiem skolotājiem un pedagoģijas studentiem. Plānošanas mērķis ir prognozēt skolotāju trūkumu vai – gluži pretēji – pārprodukciju (skat. 1.2. sadaļu).

Gandrīz visās Eiropas valstīs tiek veikta vispārēja darba tirgus pārraudzība. Daudzviet tās dati tiek izmantoti, lai pārbaudītu, vai skolotāju pieprasījums un piedāvājums ir līdzsvarā, un informētu par to lēmumu pieņēmējus, taču šajā sadaļā ir aplūkotas tikai tās valstis, kur apkopotie dati tiek izmantoti oficiālā skolotāja profesijas plānošanā valsts mērogā.

Skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma plānošana tiek veikta Eiropas valstu lielākajā daļā. Parasti to veic augstākās pārvaldes iestāde, bet Beļģijas flāmu kopienā, Austrijā, Zviedrijā, Apvienotajā Karalistē (Skotijā) un Šveicē plānošanu var veikt arī vietējās pārvaldes iestāde.

Beļģijā (flāmu kopienā) Antverpenes pilsēta ir izstrādājusi plānu, kas tiek regulāri aktualizēts.

Austrijā provinces veic plānošanu attiecībā uz obligātās izglītības vispārīgajām skolām (sākumskolām, jaunajām vidusskolām (skolas, kurās mācās 10 līdz 14 gadus veci bērni), kā arī skolām, kas veic sākotnējo profesionālo sagatavošanu), savukārt attiecībā uz akadēmiskajām vidusskolām (*Allgemeinbildenden höheren Schulen*) plānošanu veic augstākās pārvaldes iestāde.

1.1. attēls. To institūciju līmenis, kuras veic speciālu skolotāja profesijas plānošanu, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.**Paskaidrojums**

Šajā attēlā ir redzams, kāda līmeņa iestādes veic speciālu skolotāja profesijas plānošanu. Tie gadījumi, kad datu vākšanā piedalās tikai reģionālā vai vietējā mēroga institūcijas, nav norādīti.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Nīderlande. Tā kā izglītības politika Nīderlandē pamatā netiek regulēta, tieša valsts politikas iejaukšanās personāla jautājumos ir ierobežota. Tomēr Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija ik gadu publicē vēstuli, kurā ir norādītas jaunākās tendences izglītības darba tirgū. Nīderlandes valdība izmanto darba tirgus aplēses, lai pārraudzītu izmaiņas un prognozētu iespējamo darbinieku trūkumu.

Albānija. Skolotāju pieprasījumu pārrauga un plāno vietējās izglītības pārvaldes iestādes. Balstoties uz šiem datiem, Izglītības ministrija plāno un organizē skolotāju piedāvājumu skolām.

Dažās izglītības sistēmās ir izstrādāts modelis, kā aplēst skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu.

Vācijā federālās zemes kā augstākās pārvaldes iestādes apkopo datus, lai aplēstu skolotāju pieprasījumu, un, ja nepieciešams, īsteno pasākumus, lai novērstu skolotāju trūkumu. Balstoties uz šiem datiem, Vācijas Federatīvās Republikas federālo zemju Izglītības un kultūras ministru pastāvīgā konference (*Kultusministerkonferenz*) regulāri publicē formulu, pēc kuras var aprēķināt skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu. Šajā ziņojumā ir apvienotas pašreizējās aplēses par turpmākajos gados paredzēto skolotāju pieprasījumu un prognozes par to studentu skaitu, kuri nokārtos otro valsts eksāmenu. Nesen pastāvīgā konference publicēja skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma aprēķināšanas modeli 2014.–2025. gadam.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā) Izglītības departaments pārvalda skolotāju piedāvājuma modeli (SPM) ⁽⁴⁾ – statistisku modeli, kas tiek lietots, lai aplēstu nākotnē vajadzīgo skolotāju skaitu. Šis modelis ir balstīts uz skolu darbaspēka skaitīšanā savāktajiem datiem; tā ir gadskārtēja datu apkopošana par valsts finansēto skolu darbaspēka apmēru un raksturu. Balstoties uz iegūtajiem datiem, valdība pieņem lēmumus par finansējuma piešķiršanu un pēcdiploma vietu skaitu SPI nacionālajā līmenī. SPM ļauj aplēst „vajadzību pēc skolotājiem” (to, cik aktīvi nodarbinātu skolotāju ik gadu ir nepieciešams) un „vajadzību pēc jaunajiem skolotājiem” (to, cik kvalificētu jauno skolotāju nākamajā mācību gadā ir jāpievienojas aktīvi nodarbinātajiem skolotājiem, lai novērstu „vajadzību pēc skolotājiem”, ņemot vērā prognozēto to skolotāju skaitu, kuri pārtrauks strādāt skolotāja profesijā, prognozēto skolēnu skaitu utt.). Līdzīgi **Apvienotajā Karalistē (Velsā)** valdība pārvalda skolotāju plānošanas un piedāvājuma modeli, kura pamatā gan nav tik plašs datu apkopojums kā Anglijā izmantotajam modelim.

Norvēģijā Statistikas birojs veic darba tirgus prognozes skolotāja profesijai. Saskaņā ar šo modeli (*Lærermod*) tiek prognozēts piecu veidu skolotāju pieprasījums un piedāvājums (no pirmsskolas izglītības līdz vispārējās vidējās izglītības otrajam posmam un profesionālajai izglītībai). Galvenie mainīgie lielumi ir uzņemto pedagoģijas studentu skaits bāzes gadā (piedāvājums) un nākotnes izglītības pakalpojumu izmantošanu skaita tendence, kas noteikta, balstoties uz iedzīvotāju skaita prognozēm (pieprasījums). Modelis ļauj analizēt, vai tiek izglītots nākotnes vajadzībām atbilstošs topošo skolotāju skaits. Aprēķinos tiek ņemts vērā tas, ka daži no tiem, kas būs ieguvuši skolotāja profesiju, izglītības nozarē nestrādās.

⁽⁴⁾ <https://www.gov.uk/government/publications/teacher-supply-model>

Vairākās izglītības sistēmās plānošanas joma patlaban tiek izstrādāta. Dažās no tām plānošana jau tiek veikta (Īrijā, Lietuvā, Apvienotajā Karalistē (Velsā)), bet citās sistēmās to tikai sāk ieviest (Igaunijā, Maltā).

Īrijā, kur skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma plānošana ir veikta ar pārtraukumiem, 2014. gadā tika nolemts, ka ir jāsāk skolotāju darbaspēka plānošanai paredzēto pasākumu analīze. Tagad tā ir pabeigta un tiek apspriests jautājums par skolotāju piedāvājuma modeļa izstrādi, kas varētu nodrošināt pietiekamu skolotāju skaitu.

Lietuvā izglītības ministrija, kā arī Zinātnes un studiju pārraudzības un analīzes centrs (MOSTA) ir sākuši projektu, lai izstrādātu metodoloģiju izglītības speciālistu (galvenokārt skolotāju) pieprasījuma plānošanai, balstoties uz prognozēšanu. Projekta mērķis ir izveidot instrumentu, kas politikas veidotājiem palīdzētu novērtēt skolotāju pieprasījumu. Tas ļaus labāk plānot un finansēt skolotāju apmācību. Minētais instruments būs pieejams 2018. gada vidū.

Apvienotajā Karalistē (Velsā) ir pieņemti noteikumi, kas ļauj izstrādāt un īstenot skolas darbaspēka skaitīšanu individuālā līmenī. Sistēmā tiks iekļauti tādi personas dati kā vārds, dzimšanas datums un sociālās apdrošināšanas numurs. Velsā iepriekš netika veikta centralizēta datu vākšana, kurā tiktu iegūta tāda līmeņa informācija par darbaspēku, kas palīdzētu veikt detalizētāku darbaspēka plānošanu. Pēc konsultācijām, kas beidzās 2017. gada martā, tika izstrādāti noteikumi „Informācijas sniegšana par skolas darbaspēku”, kas stājas spēkā 2017. gada 31. oktobrī.

Igaunijā 2017. gada rudenī notika plaša izglītības nozares darbaspēka vajadzību un nepieciešamo prasmju analīze. Pirmie rezultāti būs pieejami 2018. gada jūnijā, un tie tiks publicēti 2018. gada augustā.

Maltā oficiāla plānošana vēl netiek veikta, bet ministrija ir izveidojusi Skolotāja profesijas vērtēšanas darba grupu. Viens no tās mērķiem ir plānošana attiecībā uz valsts skolu skolotājiem. Pēc jauno izglītības politikas iniciatīvu īstenošanas tiks izstrādātas prognozes trīs līdz piecus gadus ilgam periodam.

Gandrīz pusē pētīto valstu skolotāja profesija netiek speciāli plānota, tomēr vairākās valstīs vērtīgus datus izglītības pārvaldes iestādēm sniedz darba tirgus pārraudzība.

Latvijā, kur formāla plānošana netiek veikta, augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde kopā ar pašvaldībām ir veikusi aptauju par nākamo piecu gadu laikā prognozētajām vakancēm skolotāja profesijā.

Ungārijā oficiālas plānošanas nav, bet praksē Cilvēkresursu ministrija, kas ir atbildīga par izglītību, jau ilgu laiku pārrauga un analizē skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu. Tiek izmantoti dati no centrālajām datubāzēm, un tie aptver datus par SPI programmās iestājušos studentu skaitu, par studiju pārtraukšanu SPI programmās un SPI programmu absolventu skaitu, par strādājošo skolotāju skaitu un vecumu, par pensionēšanās īpatsvaru un skolotāju populācijas demogrāfiskajām izmaiņām. Pārraudzība tiek veikta vispārēji, kā arī pa noteiktām mācību priekšmetu jomām, un rezultāti tiek izmantoti ieinteresēto pušu vajadzībām.

Plānošanas periods

Ideālā gadījumā plānošana tiek veikta vidējam termiņam vai ilgtermiņam. Skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu var efektīvi vadīt, ja plānošana tiek veikta atbilstošam periodam. Tā kā SPI ieguve var ilgt vairākus gadus, strukturāls skolotāju trūkums nevar tikt novērsts īstermiņā. Tas attiecas arī uz pārprodukciju – SPI sistēmas pielāgošana ir rūpīgi jāplāno, lai netiktu apmācīts vairāk skolotāju kā nepieciešams. Tāpat dažas no problēmām, kas saistītas ar skolotāja profesijas pievilcības palielināšanu un efektīvas SPI un personāla atlases sistēmas izveidi, var prasīt reformas, kuru īstenošana aizņem laiku.

Tomēr daudzās valstīs plānošana joprojām tiek veikta tikai gadam; tas rada risku, ka ilgtermiņa tendences netiks paredzētas un netiks veikta pienācīga plānošana.

1.2. attēls. Skolotāja profesijas oficiālās plānošanas periods gados, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY
Īstermiņa		⊗		1 g.	⊗			⊗	1 g.	1 g.	1 g.	1 g.	⊗		1 g.
Vidēja termiņa	4–5 g.											2–3 g.		2–3 g.	2–3 g./ 4–5 g.
Ilgtermiņa			6–10 g.			> 10 g.	> 10 g.								
	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	
Īstermiņa	⊗			⊗	⊗			⊗	⊗	⊗	⊗	⊗			
Vidēja termiņa		4–5 g.	4–5 g.												
Ilgtermiņa						> 10 g.	6–10 g.						> 10 g.		
	UK- ENG	UK- WLS	UK- NIR	UK- SCT		AL	BA	CH	FY	IS	LI	ME	NO	RS	TR
Īstermiņa	1 g.	1 g.	1 g.	1 g.		1 g.	⊗		⊗	⊗	1 g.	⊗		⊗	
Vidēja termiņa				4–5 g.											4–5 g.
Ilgtermiņa	6–10 g.							6–10 g.					> 10 g.		

⊗ Skolotāja profesija netiek plānota

Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Dānija. Attēlā redzami dati attiecas tikai uz sākumskolas izglītību un vidējās izglītības pirmo posmu (ISCED 1 un 2). Vidējās izglītības otrajam posmam (ISCED 3) plānošana netiek veikta.

Francija. Plānošana tiek veikta no gada uz gadu, lai sagatavotos nākamajam mācību gadam sākumskolas izglītībā un abos vidējās izglītības posmos; vidējai izglītībai papildus tiek veikta plānošana divus gadus uz priekšu.

Zviedrija. Plānošana tiek veikta, bet periods atšķiras.

Plānošana var tikt veikta dažādiem periodiem pēc vajadzības. Tā tas notiek Kiprā, Austrijā un Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Skotijā), kur tiek veikta gan īstermiņa plānošana nākamajam gadam, gan ilgtermiņa plānošana.

Austrijā tiek veikta gan īstermiņa plānošana (personāla plāns vienam gadam), gan ilgtermiņa plānošana saistībā ar skolotāju pieprasījumu. Īstermiņa plānošanas mērķis ir nodrošināt nepieciešamos resursus nākamajam gadam. Papildus tiek ņemti vērā arī dati par speciālu vietējās pārvaldes iestāžu pieprasījumu pēc skolotājiem. Savukārt ilgtermiņa plānošanas rezultāti tiek izmantoti stratēģisku lēmumu pieņemšanai.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā), izmantojot skolotāju piedāvājuma modeli (SPM), tiek aprēķināts, cik studiju vietu būs nepieciešams sākotnējās pedagoģiskās apmācības (SPA) programmās pēcdiploma studentiem. SPA vietu skaits tiek noteikts konkrētajam gadam, bet ar SPM palīdzību tiek aprēķināts arī nepieciešamo skolotāju skaits pēc mācību priekšmeta un posma, kā arī tiek prognozēts nākotnē paredzamais skolēnu skaits (2016./17. māc. g. ar SPM tiek veiktas prognozes par periodu līdz 2026./27. māc. g.). **Skotijā** SPI programmās uzņemto studentu skaits arī tiek noteikts no gada uz gadu saskaņā ar katra gada statistiskās modelēšanas rezultātiem, bet izmantotais modelis ļauj prognozēt arī pedagoģijas studentu skaitu periodam, kas pārsniedz piecus gadus.

Beļģijas flāmu kopienā, Dānijā, Vācijā, Nīderlandē, Somijā, Šveicē un Norvēģijā tiek veikta tikai ilgtermiņa plānošana. Norvēģijā plānošanas periods ir sevišķi garš: jaunākajā plānošanas publikācijā prognozes sniedzas līdz pat 2040. gadam.

Somijā, tāpat kā citās Eiropas valstīs, notiek diskusijas par iespējamo skolotāju trūkumu, kas var kļūt arvien lielāks, jo skolās nodarbinātie pēckara paaudzes pārstāvji pašlaik pensionējas. 2011. gadā publicētajā ziņojumā ir aplēsts līdz 2025. gadam nepieciešamo skolotāju skaits un novērtēts, kāds pedagoģiskās izglītības apmērs ir nepieciešams, lai šo mērķi sasniegtu. Aprēķini ir veikti, balstoties uz pēdējiem datiem par iedzīvotāju skaitu, uz statistikas datiem par skolotājiem un SPI, uz aplēsēm par skolotāju noturēšanu, kā arī uz aprēķiniem par jauno skolotāju skaitu un iekārtošanu darbā. Aplēses aptver sākumskolas izglītību, vidējās izglītības pirmo posmu, vispārējās vidējās izglītības otro posmu un profesionālo izglītību.

Šveicē Federālais statistikas birojs publicē prognozes par obligātās izglītības un vidējās izglītības skolotājiem, un jaunākais no tiem aptver periodu no 2016. līdz 2025. gadam.

1.1.2. Izmantotie dati

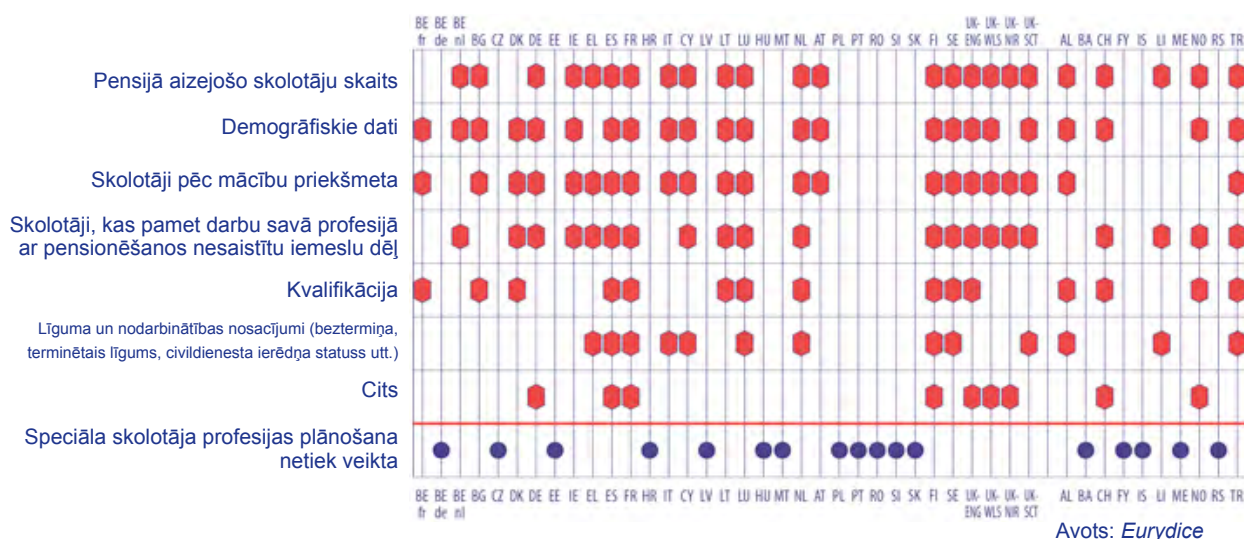
Datu apkopošana un analīze, kā arī rīcība, reaģējot uz izdarītajiem secinājumiem, – tie visi ir būtiski elementi plānošanas procesā, kas izglītības pārvaldes iestādēm palīdz risināt ar skolotāju pieprasījumu un

piedāvājumu saistītās problēmas. Nākamajās sadaļās ir pētīts, kādus datus valstis šajā plānošanas procesā izmanto un kurās jomās datu trūkst. Turklāt izglītības pārvaldes iestādēm ir jāņem vērā arī politikas reformas saistībā ar pensionēšanās vecumu, skolēnu un skolotāju skaita attiecība un reformas, kuras ietekmē izglītības sistēmu kopumā, jo šie faktori tieši ietekmē aprēķinus, uz kuriem balstās plānošana.

Dati par strādājošajiem skolotājiem

Visās 26 izglītības sistēmās, kurās tiek veikta plānošana, tiek izmantoti dati par strādājošajiem skolotājiem, taču datu detalizācijas pakāpe ir atšķirīga. Arī daudzās pārējās valstīs tiek vākti dati par strādājošajiem skolotājiem, bieži – vispārējās darba tirgus statistikas vajadzībām. Tomēr šī ziņojuma analīze pievēršas tikai tām valstīm, kur savāktie dati tiek izmantoti tieši skolotāja profesijas plānošanai.

1.3. attēls. Plānošanai izmantotie dati par strādājošajiem skolotājiem, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Piezīmes par atsevišķām valstīm

Dānija. Attēlā redzami dati attiecas tikai uz sākumskolas izglītību un vidējās izglītības pirmo posmu (ISCED 1 un 2). Vidējās izglītības otrajam posmam (ISCED 3) plānošana netiek veikta.

Visbiežāk tiek izmantoti dati par pensijā aizejošajiem skolotājiem, skolotāju demogrāfiskie dati, skolotāju skaits pēc viņu mācītā priekšmeta, kā arī to skolotāju skaits, kuri pārtrauc darbu savā profesijā ar pensionēšanos nesaistītu iemeslu dēļ. Savukārt dati par skolotāju kvalifikāciju, kā arī par līguma un nodarbinātības nosacījumiem tiek izmantoti retāk.

Vairākās valstīs (Spānijā, Francijā, Luksemburgā, Nīderlandē, Somijā, Zviedrijā, Apvienotajā Karalistē (Anglijā) un Turcijā) tiek izmantoti visaptveroši dati par strādājošajiem skolotājiem.

Spānijā tiek izmantots plašs datu kopums. Papildus minētajiem tiek analizēti tādi dati kā jauno darbinieku skaitam publiskajā sektorā noteiktie ierobežojumi, skolotāju iegūtās papildu specializācijas, kā arī dati par skolotājiem, kam ir īpaši apstākļi, piemēram, par skolotājiem invalīdiem. Šie dati nosaka to, cik skolotāja vietu tiek piedāvāts katrā valsts izsludinātajā konkursā. Ienākumu aizvietošanas rādītājs ik gadu tiek publicēts Vispārējā valsts budžeta likumā.

Deviņās izglītības sistēmās tiek izmantota cita veida informācija par strādājošajiem skolotājiem, piemēram, skolēnu un skolotāju skaita attiecība un citi demogrāfiskie dati, piemēram, tautība un invaliditāte.

Vācijā statistikas datus tiek iekļauts arī skolotāju skaits pēc izglītības veida (sākumskolas izglītība, vispārējās vidējās izglītības pirmais vai otrais posms, profesionālā izglītība utt.)

Francijā papildus aplēsēm par to skolotāju skaitu, kuri pamet darbu savā profesijā (pensionēšanās, atlūgums, nāve), tiek izmantoti arī ļoti plaši dati par nodarbinātību: pagājušajā gadā pieņemto darbinieku skaits, skolēnu un skolotāju skaita attiecība, skolotāju darba slodze (pilna vai nepilna). Šie dati kopā ar datiem par skolotāju pieprasījumu (skat. 1.5. attēlu) tiek izmantoti, lai noteiktu, cik skolotāja vietu tiks piedāvāts

konkursa eksāmenā.

Somijā tiek izmantoti dati par skolotāju vecumu, skolēnu skaitu, klašu lielumu un mācību stundu skaita sadalījumu.

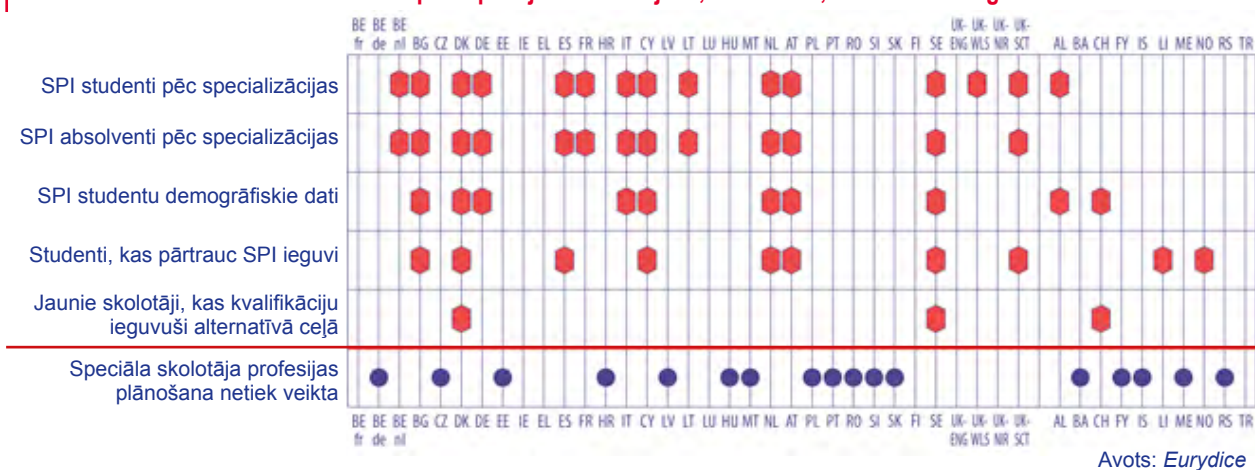
Apvienotajā Karalistē (Ziemeļīrijā) un Norvēģijā tiek izmantoti dati par skolēnu un skolotāju skaita attiecību (Ziemeļīrijā tas ir viens no faktoriem, kas tiek ņemts vērā skolotāju piedāvājuma modelī).

Šveicē būtisks plānošanas aspekts ir strādājošo skolotāju darba slodze (procentos no pilna laika slodzes): jo vairāk ir skolotāju ar mazu darba slodzi, jo vairāk skolotāju ir nepieciešams. Federālais statistikas birojs publicē ilgtermiņa (2016.–2025. g.) prognozes par obligātās izglītības skolotājiem, ņemot vērā arī atšķirības starp kantoniem.

Dati par topošajiem skolotājiem

Kopumā Eiropas valstīs par topošajiem skolotājiem tiek izmantots mazāk datu nekā par strādājošajiem skolotājiem (skat. 1.3. attēlu), tomēr gandrīz pusē valstu tiek izmantoti dati par SPI studentu skaitu pēc mācību priekšmeta, kurā viņi specializējas, un par SPI absolventu skaitu pēc mācību priekšmeta. Apmēram desmit valstīs tiek izmantoti arī SPI studentu demogrāfiskie dati un to studentu skaits, kuri pārtrauc SPI ieguvu. Tikai trīs valstīs – Dānijā, Zviedrijā un Šveicē – plānošanas procesā tiek izmantoti dati par tiem jaunajiem skolotājiem, kuri kvalifikāciju ieguvuši alternatīvā ceļā.

1.4. attēls. Plānošanai izmantotie dati par topošajiem skolotājiem, ISCED 1–3, 2016./17. mēc. g.



Piezīmes par atsevišķām valstīm

Dānija. Attēlā redzami dati attiecas tikai uz sākumskolas izglītību un vidējās izglītības pirmo posmu (ISCED 1 un 2). Vidējās izglītības otrajam posmam (ISCED 3) plānošana netiek veikta.

Spānija. Dati par SPI absolventiem pēc mācību priekšmeta tiek ņemti tikai dažos autonomajos apgabalos.

Šveice. Dažos kantonos var tikt izmantoti papildu dati, piemēram, SPI studentu skaits pēc specializācijas.

Fakti liecina, ka izmantot plānošanā datus par SPI studentiem nav droši, jo ir grūti prognozēt, vai un kad SPI absolventi sāks strādāt skolotāja profesijā.

Beļģija (flāmu kopiena) ir paskaidrojusi, ka dati par SPI studentiem un absolventiem tiek apkopoti, lai būtu redzamas tendences, bet trūkstošo skolotāju skaita aprēķināšanai tie netiek izmantoti. Turklāt šajā izglītības sistēmā daudzi no tiem, kas sāk strādāt skolotāja profesijā, kvalifikāciju ir ieguvuši alternatīvā ceļā.

Tomēr ar SPI studentiem saistītos datus var izmantot, lai līdzsvarotu skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu. Dažkārt plānošanas rezultāti ietekmē SPI studentu skaitu.

Francijā skolotāju pieprasījums (skat. nākamā sadaļu un 1.5. attēlu) nosaka to, cik skolotāja vietu tiek piedāvāts konkursa eksāmenā, kurā tiek atlasīti topošie skolotāji (skat. 2.1. sadaļu).

Apvienotajā Karalistē (Anglijā) būtisks plānošanas elements ir skolotāju piedāvājuma modeļa (SPM) izmantošana, kas ļauj noteikt, cik pēcdiploma SPI vietas būs pieejamas nākamajā gadā. SPM ļauj noteikt, cik sākumskolas un abu vidējās izglītības posmu skolotāju ir jāapmāca katrā mācību priekšmetā. Balstoties uz šo informāciju, tiek noteikts SPI programmu īstenotājiem piešķirto vietu skaits. **Velsā** un **Škotijā** uzņemamo SPI studentu skaits tiek noteikts pēc līdzīga modeļa.

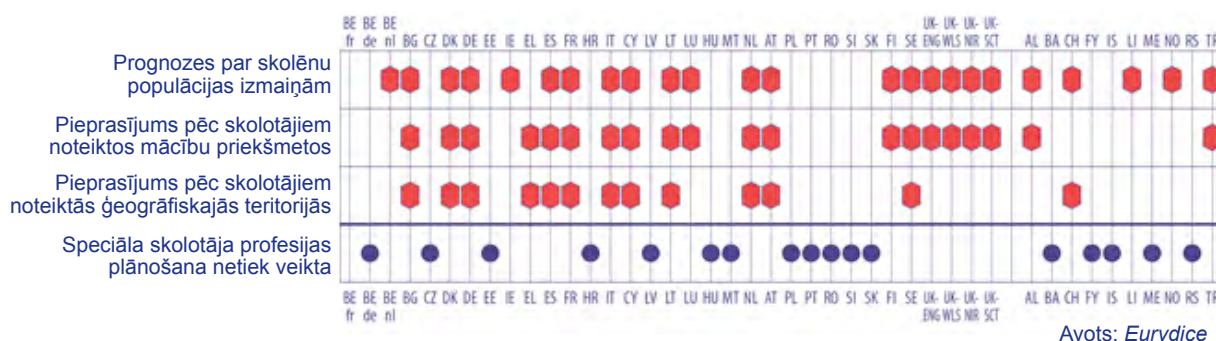
Norvēģijā skolotāja amata kandidātu skaits tiek aprēķināts, balstoties uz SPI studentu skaitu, proti, katram SPI veidam (sākumskolas

izglītības, vispārējās vidējās izglītības pirmā un otrā posma, profesionālās izglītības skolotāji) studentu skaits tiek sareizināts ar vidējo absolventu īpatsvaru. Tiek izmantoti dati par jauno skolotāju skaitu un absolventu īpatsvaru pēc pedagoģiskās izglītības veida, nevis pēc mācītā priekšmeta.

Dati par skolotāju pieprasījumu

Lielākajā daļā Eiropas valstu tiek izmantoti dati par skolotāju pieprasījumu, kuri galvenokārt ir balstīti uz prognozēm par skolēnu populācijas izmaiņām, kas dod vispārēju priekšstatu par katrā izglītības pakāpē nepieciešamo skolotāju skaitu. Daudzas valstis šajā ziņā ir pavisma izstrādājušas tālāk un izmanto datus par mācību priekšmetiem, kas šiem skolotājiem būs jā mācā; tas rada skaidrāku priekšstatu par to, kāds ieguldījums sākotnējā pedagoģiskajā izglītībā vai citos profesionālās pilnveides pasākumos ir nepieciešams.

1.5. attēls. Plānošanai izmantotie dati par skolotāju pieprasījumu, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Piezīmes par atsevišķām valstīm

Dānija. Attēlā redzamie dati attiecas tikai uz sākumskolas izglītību un vidējās izglītības pirmo posmu (ISCED 1 un 2). Vidējās izglītības otrajam posmam (ISCED 3) plānošana netiek veikta.

Apvienotajā Karalistē (Velsā) informācija par skolēnu populācijas izmaiņu prognozēm un skolotāju pieprasījumu noteiktos mācību priekšmetos, kas nosaka uzņemamo studentu skaitu attiecīgajā mācību gadā, ir iekļauta Velsas Augstākās izglītības finansēšanas padomes apkārtakstā, kas tiek nosūtīts SPI īstenošanai. Attiecībā uz skolotāju pieprasījumu noteiktos mācību priekšmetos apkārtaksta pielikumā ir norādīts, cik vietas vidējā izglītībā ir paredzētas „prioritārajos” un „citos” mācību priekšmetos, ņemot vērā ar personāla nokomplektēšanu saistītās grūtības. Līdzīgi **Skotijā** šī informācija tiek iekļauta vadlīnijās, ko Skotijas Finanšu padomes vajadzībām sagatavo Skotijas valdība.

Vācijā uzsver, ka dati par prognozētajām skolēnu populācijas izmaiņām ir vissvarīgākais faktors, tomēr norāda, ka nākotnes pieprasījumu pēc skolotājiem ietekmēs arī izglītības politika, piemēram, prasības par klases lielumu, skolas struktūru, finanšu resursiem un pedagoģiskajiem pasākumiem.

Skolotāju pieprasījumu noteiktās ģeogrāfiskajās teritorijās ņem vērā mazāk, tomēr tas notiek vairāk nekā desmit valstīs.

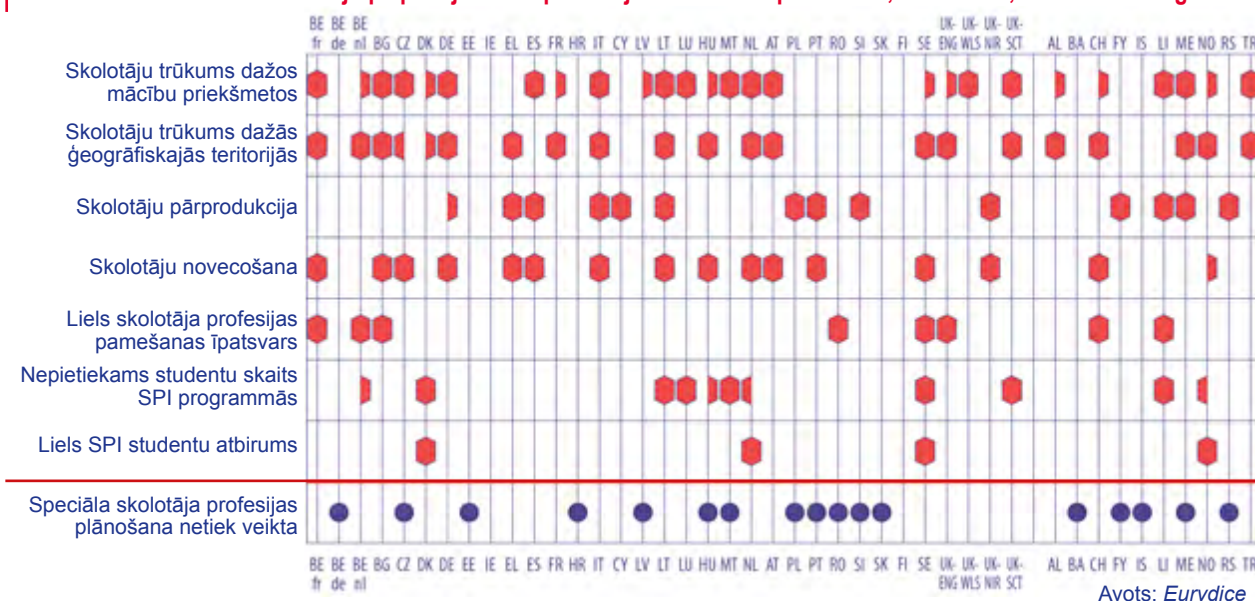
1.2. Galvenās ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas

Šajā sadaļā ir aplūkotas galvenās problēmas, kas atbildīgajām institūcijām būs jārisina turpmākajos gados. Vispirms ir pētīts šo problēmu apmērs, proti, vai analizētajām valstīm vienlaikus būs jārisina daudzas vai tikai dažas no tām. Pēc tam ir sīkāk analizētas trīs problēmu grupas – pirmkārt, problēmas, kas saistītas ar skolotāju trūkumu, pārprodukciju un nevienmērīgu sadalījumu (kaut arī trūkums un pārprodukcija sākotnēji šķiet savstarpēji nesavienojami, dažās valstīs nevienmērīgā skolotāju sadalījuma dēļ tie pastāv vienlaikus); otrkārt, problēmas, kas saistītas ar skolotāju novecošanu un noturēšanu; visbeidzot, problēmas, kas saistītas ar nepietiekamu studentu skaitu SPI programmās un studentu noturēšanu.

Vairumā valstu ir aktuālas vairākas problēmas, kuras lielākoties ir saistītas gan savstarpēji, gan arī ar vispārīgāku problēmu – profesijas pievilcību. Papildus tam, ka SPI programmās ir jāiesaista pietiekami daudz studentu, ir arī jānodrošina, ka viņi studijas pabeidz un sāk strādāt par skolotāju, nevis pāriet uz citu profesiju. Ne vienmēr nepietiekamā SPI studentu skaita cēlonis ir uzņemto studentu

skaita samazināšanās; to var izraisīt arī citi iemesli, piemēram, skolotāju pieprasījuma palielināšanās darbaspēka novecošanas dēļ vai tādēļ, ka arvien vairāk skolotāju pamet darbu savā profesijā (ar pensionēšanos nesaistītu iemeslu dēļ), vai tādēļ, ka ir liels SPI studentu atbirums.

1.6. attēls. Galvenās ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas, *ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.*



Avots: *Eurydice*

Pa kreisi
ISCED 1



Pa labi
ISCED 2–3

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Bulgārija. Kaut arī informācija par skolotāju trūkumu ir pieejama, attiecīgu noteikumu nav un regulāra informācijas analīze netiek veikta, tāpēc kopumā plānošanas politika nepanāk efektīvu skolotāju piedāvājumu, jo īpaši tajās skolās, kurās ir personāla piesaistes grūtības un būtisks skolotāju trūkums.

Irīja. Pašlaik aktuāla problēma ir datu trūkums par skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu pēc sākumskolas izglītības, tāpēc ir grūti izveidot saskaņotu un ticamu datu kopumu plānošanas vajadzībām un modeli skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma aprēķināšanai.

Spānija. Sadaļas „Skolotāju trūkums dažos mācību priekšmetos” un „Skolotāju novecošana” attiecas tikai uz trīs autonomajiem apgabaliem: Navarru, Kantabriju un Valensijas apgabalu.

Zviedrija ir minējusi visas 1.6. attēlā norādītās problēmas, izņemot pārprodukciju. Lietuva, Nīderlande un Norvēģija ir norādījušas, ka tām ir aktuālas piecas no šīm septiņām problēmām. No minētajām četrām valstīm tikai Lietuvā ir gan skolotāju trūkums (noteiktos mācību priekšmetos un ģeogrāfiskajās teritorijās) un nepietiekams SPI studentu skaits, gan arī vienlaikus – skolotāju pārprodukcija. Līdzīgā situācijā ir sešas citas valstis (Vācija, Grieķija, Spānija, Itālija, Lihtenšteina un Melnkalne), kur vienlaikus ir gan skolotāju trūkums, gan pārprodukcija.

Cita izglītības sistēmu grupa ir ziņojusi par mazāku problēmu skaitu skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma ziņā. Kiprā un Apvienotajā Karalistē (Velsā) grūtības ir tikai vienā jomā, proti, ar skolotāju pārprodukciju vai trūkumu dažos mācību priekšmetos. Arī vairākas no tām valstīm, kur plānošana netiek veikta, ir norādījušas tikai vienu problēmu: skolotāju pārprodukciju (Polija, Slovēnija, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika un Serbija), skolotāju trūkumu dažos mācību priekšmetos (Latvija) vai lielu profesijas pamešanas īpatsvaru (Rumānija).

Tikai trīs izglītības sistēmas ir paziņojušas, ka tām nav nekādu ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītu problēmu. Tās ir Somija, kur plānošana tiek veikta, kā arī Beļģija (vācu kopiena) un Hercegovina, kur plānošana netiek veikta.

Dažas valstis, piemēram, Īrija, Lihtenšteina un Serbija, ir paziņojušas, ka tām trūkst datu, lai varētu efektīvi pārvaldīt un plānot skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu. Savukārt Bulgārijā ir problēmas, kas saistītas ar datu efektīvu izmantošanu.

Trūkums, pārprodukcija un nevienmērīgs sadalījums

Skolotāju trūkums atsevišķos mācību priekšmetos ir izplatītākā ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītā problēma. To minējušas vairāk nekā puse Eiropas izglītības sistēmu. Šī problēma ir aktualizēta jau agrāk (*European Commission/EACEA/Eurydice*, 2012), un parasti tā ir saistīta ar konkrētiem mācību priekšmetiem, piemēram, *STEM* (dabaszinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātnes, matemātika) (*European Commission/EACEA/Eurydice*, 2013). Nesen pieņemtajā Komisijas paziņojumā par skolu attīstību un izcilu mācīšanu norādīts, ka „profesijas prestiža lejupslīde un nepietiekams darbinieku skaits ir problēma daudzās dalībvalstīs, kas mazina skolu izglītības kvalitāti.”⁽⁵⁾

Puse no valstīm ir minējušas arī skolotāju trūkumu atsevišķās ģeogrāfiskajās teritorijās. Dažkārt šī problēma ir saistīta ar to, ka daži valsts reģioni atrodas nomaļus (piemēram, Grieķijā, Lietuvā un Apvienotajā Karalistē (Skotijā)). Citkārt to ietekmē ekonomiskās iespējas, kultūras konteksts un ar skolas vidi saistītās grūtības. Piemēram, Beļģijā (franču un flāmu kopienā) ir grūtāk piesaistīt skolotājus darbam Briselē, un tas var būt saistīts ar lielajām dzīvošanas izmaksām un to, ka Briselē ir vairāk skolēnu no nelabvēlīgām ģimenēm. Savukārt Austrumvācijas federālajās zemēs ik gadu pietrūkst ap 1600 skolotāju, kas veido 27 % lielu deficītu.

Cenšoties novērst skolotāju trūkumu, dažas izglītības sistēmas piedāvā stimulus, lai piesaistītu studentus skolotāja profesijai un noteiktiem mācību priekšmetiem.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Velsā) tiek īstenota līdzīga politika, lai panāktu, ka darbā tiek pieņemts vairāk noteiktu studiju programmu absolventu. **Anglijā** Izglītības departaments piešķir stipendijas, lai „prioritāro” jomu absolventus mudinātu pievērsties pedagoģiskajam darbam. Patlaban prioritārie mācību priekšmeti ir matemātika, fizika, ķīmija, bioloģija, informātika, svešvalodas un ģeogrāfija. **Velsā** absolventiem tiek piedāvāti stimuli, lai viņi iegūtu pedagoģisko izglītību un abos vidējās izglītības posmos varētu mācīt tos priekšmetus, kuros nepietiek skolotāju. Ziņojuma atsaucēs gadā lielākie stimuli bija paredzēti tiem studentiem, kuri studē matemātiku, velsiešu valodu, fiziku un ķīmiju. Nozīmīgi stimuli bija paredzēti arī moderno valodu un IKT/datorzinātņu studentiem. Par spīti šiem pasākumiem Velsā joprojām pieaug vakanto skolotāja amata vietu skaits, turklāt skolu spēja tās aizpildīt ir atkarīga no mācību priekšmeta, skolas, tās atrašanās vietas vai veicamā uzdevuma.

Čehijā, lai novērstu skolotāju trūkumu, 2015. gadā tika grozīts Likums par izglītības personālu. Tā izglītības ministrs sadarbībā ar arodbiedrībām un izglītības struktūrvienībām novērsa personāla krīzi visās Čehijas skolās. Likumā ir paredzēti vairāki pasākumi, kas atvieglo un uzlabo skolotāju pieņemšanu darbā, t. sk. ļaujot pieņemt darbā dažādi kvalificētus speciālistus. Vēl viena Čehijas Izglītības politikas stratēģijas prioritāte ir izglītības sektorā nodarbinātā pedagoģiskā un pārējā personāla algu fonda palielināšana līdz 2020. gadam.

Kaut arī pārprodukcija un trūkums šķiet savstarpēji izslēdzoši faktori, dažās valstīs tie pastāv vienlaikus. To izraisa nevienmērīgs skolotāju sadalījums pa mācību priekšmetiem vai ģeogrāfiskajām teritorijām. Šāda situācija raksturīga Vācijai, Grieķijai, Spānijai, Itālijai, Lietuvai, Lihtenšteinai un Melnkalnei.

Vācijā, Austrumvācijas federālajās zemēs, ir skolotāju deficīts 27 % apmērā (atsauces gads – 2013. g.). Tur ir arī skolotāju pārprodukcija vispārējās vidējās izglītības otrā posma mācību priekšmetos ar akadēmisku ievirzi (*Gymnasium*) un vienlaikus – skolotāju trūkums profesionālajos mācību priekšmetos vidusskolās vai profesionālajās skolās.

Grieķijā ir skolotāju trūkums atsevišķās ģeogrāfiskajās teritorijās, t. i., attālinātos reģionos un mazajās salās, un vienlaikus vispārēja pieejamo skolotāju pārprodukcija, jo ir iesaldēta skolotāju pieņemšana pastāvīgā darbā. Kaut arī par nepieciešamību pēc skolotājiem tiek ziņots un tā ir reģistrēta, ekonomiskās krīzes dēļ augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde neieceļ skolotājus pastāvīgā amatā, bet aizpilda vakances ar pagaidu darbiniekiem.

Itālijā aktuālā politika ir orientēta uz skolotāju pārprodukcijas novēršanu dažos mācību priekšmetos un dažās ģeogrāfiskajās teritorijās, kā arī cenšas saīsināt kvalificēto skolotāju rindu. 2015./16. mācību gadā tika pieņemts speciāls personāla atlases plāns, lai atrisinātu jau seno problēmu ar kvalificēto skolotāju „rindu” (*graduatorie ad esaurimento*). Vairāk nekā 85 000 skolotāji, kas līdz tam tika nodarbināti uz īstermiņa līguma pamata, tika pieņemti pastāvīgā darbā. Saskaņā ar likumu par SPI, kas pieņemts 2017. gada aprīlī, tiem topošajiem vidējās izglītības skolotājiem, kuriem ir maģistra grāds un 24 kredītpunkti pedagoģijā, būs jāpiedalās atklātā konkursā, lai viņi tiktu uzņemti vienu gadu ilgā universitātes specializācijas programmā, pēc kuras notiks divus gadus ilga stažēšanās. Stažēšanās laikā studenti pakāpeniski uzņemsies ar mācīšanu saistītos uzdevumus, t. sk. prombūtnē esošo skolotāju aizvietošanu, lai tā izvairītos no pagaidu skolotāju rindas. Pēc šo trīs gadu perioda viņi tiks pieņemti pastāvīgā darbā, ja viņu vērtējums būs pozitīvs.

⁽⁵⁾ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Skolu attīstība un izcila mācīšana – lielisks pamats dzīvei, COM(2017) 248 galīgā versija, 30.05.2017.

Arī **Lietuvā** lauku reģionos skolotāju trūkst, taču lielākā problēma ir skolotāju pārprodukcija. Tās dēļ skolotāji gan strādā, tomēr bieži uz nepilnu slodzi un attiecīgi par mazu algu, kas šo profesiju padara nepievilcīgu un grauj strādājošo skolotāju motivāciju.

Vairākās citās valstīs (Kiprā, Polijā, Portugālē, Slovēnijā, Apvienotajā Karalistē (Ziemeļīrijā), Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā un Serbijā) skolotāju netrūkst, bet galvenā problēma ir skolotāju pārprodukcija.

Kiprā saskaņā ar aktuālajiem datiem (2016. g.) uz 400 jaunām pastāvīgajām amata vietām bija apmēram 49 000 kandidātu, t. i., attiecība bija 1:122,5. **Portugālē** 2015. gada valsts konkursā uz īslaicīgajām vakancēm (uz gadu) pieprasījuma un piedāvājuma attiecība bija 1:7.

Slovēnijā skolotāju pieprasījums pēdējos gados ir mazinājies iedzīvotāju skaita samazināšanās, ekonomiskās krīzes un taupības pasākumu dēļ. Lai risinātu skolotāju pārprodukcijas problēmu, tiek īstenots projekts „Pirmais darbs izglītības sektorā”, kura mērķis ir sniegt atbalstu jaunajiem speciālistiem, kuri pirmo reizi meklē darbu skolotāja vai konsultanta profesijā. 2017. gadā tam paredzētā finansējuma apmērs ir 1,5 miljoni EUR.

Darbaspēka novecošana un skolotāju noturēšana

Demogrāfisko tendenču dēļ 16 valstīs ir aktuālas ar skolotāju novecošanu saistītās problēmas. Jaunākie *Eurostat* ⁽⁶⁾ dati liecina, ka 2015. gadā 36 % no sākumskolu un abu vidējās izglītības posmu skolotājiem bija vismaz 50 gadus veci. Itālijā šajā vecuma grupā bija vairāk nekā puse skolotāju (57 %). Liels šādu skolotāju īpatsvars bija arī Bulgārijā (48 %), Igaunijā un Lietuvā (abās valstīs 47 %), Vācijā un Latvijā (abās valstīs 45 %). Devīni procenti skolotāju Eiropas valstīs bija vecāki par 60 gadiem, un lielākais skolotāju īpatsvars šajā vecuma grupā bija Itālijā (18 %) un Igaunijā (17 %).

Apvienotajā Karalistē (Ziemeļīrijā) skolotāju novecošana un pārprodukcija ir vienas problēmas divas puses. Nodarbināto skolotāju vidējais vecums ar katru gadu pieaug, turpretim par 30 gadiem jaunāku skolotāju īpatsvars samazinās. Savukārt tiem skolotājiem, kas kvalifikāciju ir ieguvuši nesen, ir grūti atrast pastāvīgu darbu.

Dažās valstīs problēmas sagādā arī jaunāko skolotāju noturēšana savā profesijā. Beļģija (franču un flāmu kopiena), Bulgārija, Rumānija, Zviedrija, Apvienotā Karaliste (Anglija), Šveice un Lihtenšteina ir ziņojušas, ka liels skolotāja darba pamešanas īpatsvars ir viena no galvenajām problēmām.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā) daudzas diskusijas par šo tēmu ir saistītas ar to, ka liels skaits skolotāju pārtrauc darbu savā profesijā apmēram piecu gadu laikā pēc kvalifikācijas iegūšanas. Parlamenta Pārstāvju palātas Izglītības komiteja savā 2017. gada februāra pārskatā „Skolotāju pieņemšana un noturēšana darbā” izteica viedokli, ka valdība neapkopo pietiekami daudz datu par noturēšanas īpatsvaru pēc mācību priekšmeta, reģiona vai ceļa, kā skolotājs ir ienācis skolotāja profesijā. Savukārt aptaujā, kurā tika pētīti skolotāju nodomi, secināts, ka „lielākā daļa skolotāju nedomā pamest savu profesiju” (Lynch, S., *et al.*, 2016, 2. lpp.). Tomēr to skolotāju proporcija, kuri gada laikā līdz 2016. gada maijam bija apsvēruši iespēju pamest darbu savā profesijā, bija ievērojami pieaugusi – no 17 % līdz 23 %. Lai arī darbu savā profesijā faktiski pamet mazāk skolotāju, arī šis rādītājs ir pieaudzis – no 6 % 2011. gadā līdz 8 % 2015. gadā.

Nepietiekams studentu skaits un studentu noturēšana SPI programmās

Saistībā ar SPI studentiem divas galvenās problēmas ir mazs uzņemto studentu skaits un studentu noturēšana. Mazāk nekā 10 valstīs SPI programmās uzņemto studentu ir pārāk maz. Šī problēma ir saistīta ar citām problēmām, tādām kā vispārējs skolotāju trūkums, skolotāju novecošana un noturēšanas īpatsvars skolotāja profesijā kopumā. Studentu skaits nepārprotami ir saistīts ar profesijas pievilcību: ar paredzamo karjeras attīstību un atalgojumu, stresa faktoru, prestižu utt. Tikai četras valstis (Dānija, Nīderlande, Zviedrija un Norvēģija) kā vienu no galvenajām problēmām ir minējušas lielu studentu atbirumu SPI programmās.

Kopumā var konstatēt, ka daudzās valstīs ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas ir līdzīgas neatkarīgi no tā, vai tajās tiek veikta plānošana. Tikai viena no valstīm, kur plānošana tiek veikta, proti, Somija, ir ziņojusi, ka tur nav nevienas minētās problēmas. Pārējās valstīs plānošana noteikti palīdz problēmas risināt. Savukārt tajās valstīs, kur plānošana netiek veikta, šīs problēmas, iespējams, ir mazāk aktuālas. To var teikt par vairākām valstīm, kur galvenā problēma ir pārprodukcija. Pārprodukcijas gadījumā plānošana tiešām nav tik nepieciešama kā trūkuma gadījumā,

⁽⁶⁾ *Eurostat/UOE* dati [educ_uae_perp01] (2017. gada septembris).

lai gan arvien ir aktuāls jautājums par resursu efektīvu izmantošanu. Savukārt dažās citās valstīs, kur plānošana netiek veikta, iespējams, nav pieejami svarīgi dati vai netiek veikta analīze, tāpēc tām var nebūt skaidra priekšstata par aktuālajām problēmām.

2. NODAĻA. DARBA GAITU SĀKŠANA PROFESIJĀ UN SKOLOTĀJU MOBILITĀTE

Pāriešana no sākotnējās pedagoģiskās izglītības (SPI) ieguves uz darbu profesijā ir izšķiroši svarīgs posms gan no skolotāju, gan no izglītības sistēmas viedokļa. Paziņojumā „Skolu attīstība un izcila mācīšana – lielisks pamats dzīvei” ⁽⁷⁾ Eiropas Komisija uzsver, ka piemērotākos kandidātus var palīdzēt atrast skolotāju atlases un darbā pieņemšanas procesu uzlabošana. Tradicionālais ceļš uz skolotāja profesiju Eiropā sākas ar skolotāja kvalifikācijas iegūšanu. Dažās valstīs sekmīgi apgūta SPI programma ir vienīgais nosacījums, lai kā pilntiesīgs kandidāts varētu pretendēt uz darbu skolotāja profesijā. Citās valstīs, lai pārietu no SPI uz darbu profesijā, absolventiem var būt jāspēr papildu soļi, lai viņi tiktu uzskatīti par pilnībā kvalificētiem skolotājiem. Skolotāju atlases un darbā pieņemšanas veids var ne tikai ietekmēt pedagoģiskā darbaspēka kvalitāti, bet arī palīdzēt risināt ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas. Piemēram, centralizēts skolotāju atlases mehānisms ļauj lielā mērā kontrolēt skolotāju piedāvājumu, savukārt decentralizēta un atklāta personāla atlase ļauj elastīgāk reaģēt uz skolotāju pieprasījumu. Vēl viens paņēmieni, kā nodrošināt skolotāju piedāvājumu, ir paplašināt šīs profesijas pieejamību, ļaujot skolotāja kvalifikāciju iegūt alternatīvā ceļā. Skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu izglītības sistēmā var ietekmēt arī skolotāju mobilitāte starp skolām.

Šajā nodaļā ir aplūkota darba gaitu sākšana skolotāja profesijā un ir pētīts, kā skolotāji pāriet vai tiek pārcelti no vienas skolas uz citu. Pirmā sadaļa ir saistīta ar to, kā SPI absolventi sāk savu profesionālo dzīvi, un īpaša uzmanība ir pievērsta izvirzītajām kvalifikācijas prasībām. Otrajā sadaļā ir aprakstīti alternatīvie ceļi, kā iespējams iegūt skolotāja kvalifikāciju, savukārt trešā sadaļa ir veltīta personāla atlases metodēm un nodarbinātības nosacījumiem. Šīs nodaļas pēdējā sadaļā ir aplūkoti noteikumi un procedūras, kas regulē skolotāju mobilitāti starp skolām.

2.1. Pilnas skolotāja kvalifikācijas iegūšana

Šajā sadaļā ir pētīts, kādām prasībām sākotnējās pedagoģiskās izglītības (SPI) absolventiem ir jāatbilst, lai viņi tiktu uzskatīti par pilnībā kvalificētiem skolotājiem. Dažās izglītības sistēmās vienīgā prasība, lai iegūtu pilnu kvalifikāciju, ir SPI iegūšana. Citās sistēmās ar SPI ieguvu vien nepietiek un absolventiem ir jāatbilst arī citiem kritērijiem. Šo papildu prasību nolūks, administrēšana un būtība dažādās valstīs ievērojami atšķiras un ir atkarīgi no tā, kā tiek organizēta skolotāja profesija. Tādi atbilstības kritēriji kā pilsonība vai sodāmības neesamība šajā ziņojumā nav aplūkoti.

2.1. attēlā redzams, ka gandrīz pusē ziņojumā aplūkoto izglītības sistēmu sekmīga SPI programmas absolvēšana ir vienīgais pilnas skolotāja kvalifikācijas ieguves kritērijs. Šajās sistēmās diploms apliecina ne tikai SPI absolventu iegūto izglītību, bet arī viņu spēju mācīt. Citiem vārdiem sakot, SPI iestādes saviem absolventiem nodrošina pilnu skolotāja kvalifikāciju.

23 citās izglītības sistēmās, lai SPI absolventi tiktu uzskatīti par pilnībā kvalificētiem skolotājiem, viņiem ir jāatbilst vēl citām prasībām, piemēram, sekmīgi jānokārto konkursa eksāmens vai kā citādi jāapliecina sava profesionālā kompetence.

Sešās valstīs (Spānijā, Francijā, Itālijā, Luksemburgā, Albānijā un Turcijā), lai topošie skolotāji iegūtu pilnu kvalifikāciju, viņiem ir jānokārto konkursa eksāmens. Konkursa eksāmens var tikt organizēts kā rakstisks pārbaudes darbs, intervija, darbu mapes vērtēšana, pedagoģiskā darba novērošana vai kā jebkuru minēto metožu apvienojums. Konkursa eksāmenā parasti tiek vērtētas mācību priekšmeta zināšanas un profesionālā kompetence, un tam var būt vairāki posmi. Piemēram, Spānijā un Turcijā šim eksāmenam ir divi posmi.

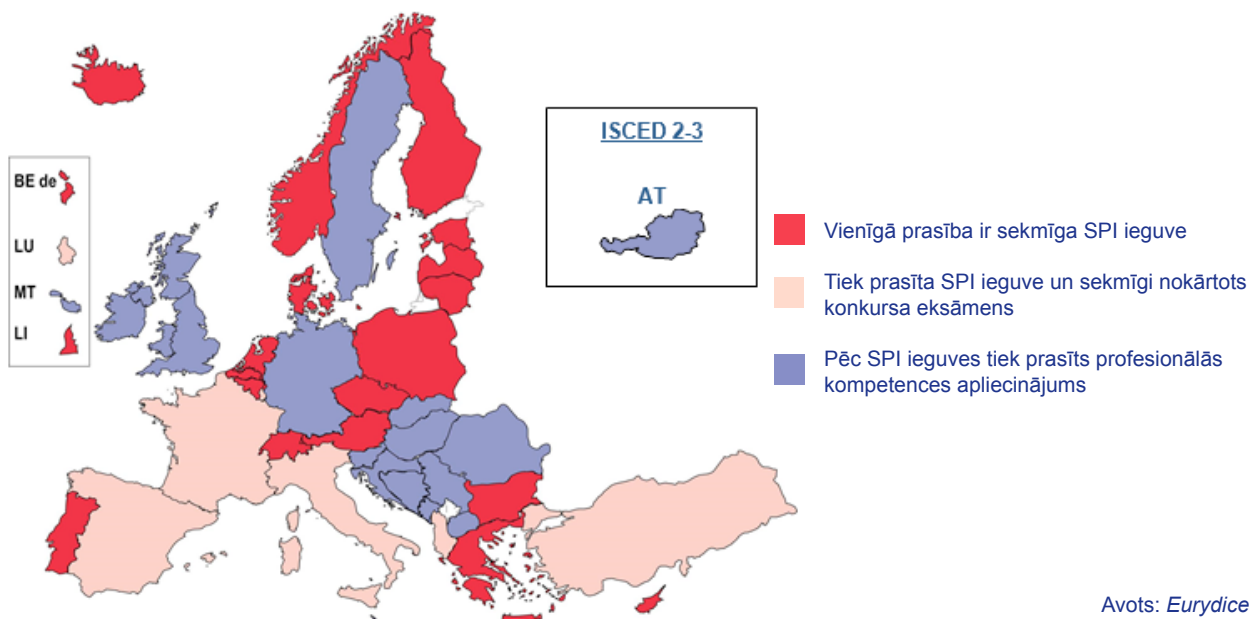
(7) Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Skolu attīstība un izcila mācīšana – lielisks pamats dzīvei, COM(2017) 248 galīgā versija, 30.05.2017.

Spānijā viens no *concurso-oposición* posmiem ir eksāmens, kurā tiek vērtētas zināšanas specialitātes priekšmetā, pedagoģiskās prasmes un mācīšanas dotības. Pēc tam notiek akadēmiskās atlases posms, kurā tiek vērtēta iegūtā izglītība un pedagoģiskā pieredze.

Turcijā *kamu personeli seçme sınavı* ir divi posmi – pirmajā tiek vērtēta izpratne par pedagoģiju un vispārējiem kultūras jautājumiem, bet otrajā tiek pārbaudītas zināšanas mācību priekšmetā.

Sekmīgi nokārtots konkursa eksāmens parasti garantē ne tikai pilnas skolotāja kvalifikācijas iegūvi, bet arī iespēju iegūt pastāvīgu skolotāja amata vietu.

2.1. attēls. Oficiālās prasības pilnas skolotāja kvalifikācijas iegūšanai, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Francija. Attēlā redzami dati attiecas tikai uz tiem SPI studentiem, kuri konkursa eksāmenu sekmīgi nokārto ar pirmo reizi.

Austrija. Prasība par profesionālās kompetences apliecinājumu attiecas tikai uz skolotājiem *Allgemeinbildenden höheren Schulen* (ISCED 2–3).

Lihtenšteina. Tā kā visi skolotāji izglītību iegūst ārzemēs, SPI absolventiem ir jāatbilst papildu prasībām. Sākot darbu jaunā amatā, viņiem tiek noteikts trīs gadus ilgs pārbaudes periods. Šajā periodā skolotājiem ir jāapmeklē ievadkursi par dažādiem ar Lihtenšteinu saistītiem tematiem. Šā perioda beigās skolotājiem par šiem tematiem ir jānokārto pārbaudes darbs un jāapliecina, ka viņi atbilst amata prasībām.

17 izglītības sistēmās, lai SPI absolventi iegūtu pilnu kvalifikāciju, viņiem ir jāsaņem apstiprinājums par viņu spējām mācīt. Visās valstīs topošajiem skolotājiem SPI ieguves laikā tiek nodrošināta profesionālā apmācība – parasti kā pedagoģiskā prakse, stažēšanās vai ievadīšana darbā (dažās izglītības sistēmās) –, tomēr dažās valstīs SPI absolventiem pēc SPI ieguves ir jāspēr vēl viens solis, lai apliecinātu savu profesionālo kompetenci. Tas var izpausties kā profesionālās kvalifikācijas eksāmens (nacionālais vai valsts), kā vērtēšana darbā ievadīšanas posma beigās vai kā akreditācija, reģistrācija vai sertifikācija. Šajā ziņojumā termins „profesionālās kompetences apliecinājums pēc SPI ieguves” tiek lietots attiecībā uz tām valstīm, kur SPI absolventiem ir sekmīgi jānokārto obligāts, strukturēts process, lai iegūtu apstiprinājumu par savām spējām efektīvi mācīt.

Vācijā, Horvātijā, Rumānijā, Slovēnijā, Bosnijā un Hercegovinā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Melnkalnē un Serbijā pēc darbā ievadīšanas programmas beigām jaunie skolotājiem ir jānokārto profesionālās kvalifikācijas eksāmens, ko dažās valstīs sauc par „valsts” vai „nacionālo” eksāmenu. Bosnijā un Hercegovinā, kā arī Melnkalnē pēc šā eksāmena nokārtošanas tiek izsniegta pagaidu licence, kas piešķir tiesības mācīt. Profesionālās kvalifikācijas eksāmens parasti ir paredzēts tam, lai novērtētu topošo skolotāju spējas veikt savu darbu, un tajā var būt ietverta gan teorētiskā, gan praktiskā daļa.

Vācijā pēc sagatavošanās perioda (*Vorbereitungsdienst*) topošajiem skolotājiem ir jānokārto valsts eksāmens, lai iegūtu pilnu skolotāja kvalifikāciju.

Horvātijā licencēšanas eksāmenu var kārtot tikai pēc darbā ievadīšanas programmas beigām. Tās rezultāti tiek iekļauti dokumentos, kuri tiek iesniegti kopā ar pieteikumu eksāmena kārošanai. Eksāmena komisija, kurā ir pieci locekļi – dažādi eksperti un Izglītības un pedagoģiskās apmācības aģentūras vecākais padomnieks –, eksaminē kandidātu, izmantojot mutiskus un rakstiskus pārbaudes darbus, kā arī novērojot kandidāta darbu klasē.

Rumānijā SPI absolventi nacionālo eksāmenu var kārtot tad, kad ir ieguvuši obligāto pedagoģiskā darba pieredzi. Šajā periodā demonstrēto profesionālo prasmju vērtēšana ir viena no konkursa eksāmena daļām. Vērtēšanas process pastāvīgā skolotāja sertifikāta iegūšanai ir organizēts divās daļās: *titularizare* eksāmens un *definitivat* eksāmens. SPI absolventiem vispirms tiek piemērots divus gadus ilgs pārbaudes laiks. Tā beigās viņi tiek vērtēti *definitivat* eksāmenā, kurā tiek vērtēta personiskā un profesionālā darbu mape un profesionālās aktivitātes.

Slovēnijā profesionālās kvalifikācijas valsts eksāmenu var kārtot tad, kad kandidātiem ir vismaz 840 stundu (aptuveni 10 mēnešu) liela pedagoģiskā darba pieredze un vismaz piecas novērtētas stundu darba demonstrācijas, kas notikušas vai nu darbā ievadīšanas procesā (nav obligāts), vai organizētas patstāvīgi. Profesionālās kvalifikācijas eksāmens ir mutisks, un tā tematus nosaka Izglītības ministrija.

Bosnijā un Hercegovinā profesionālās kvalifikācijas eksāmenu veido praktiskā daļa (vienas mācību stundas sagatavošana un novadīšana) un vispārējā administratīvā daļa (zināšanas par tiesisko regulējumu utt.).

Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā pilnas kvalifikācijas iegūšanai SPI absolventiem ir sekmīgi jāpabeidz darbā ievadīšanas periods un jānokārto profesionālās kvalifikācijas eksāmens.

Melnkalnē viens no eksāmena uzdevumiem ir komisijas priekšā novadīt mācību stundu; tiek vērtētas arī kandidātu zināšanas par izglītības nozares normatīvo regulējumu un skolēnu tiesībām tikt vērtētiem.

Serbijā eksāmena nolūks ir novērtēt skolotāja spēju patstāvīgi veikt ar izglītošanu saistītos pienākumus.

Īrijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē SPI absolventiem ir noteikts formāls reģistrācijas vai akreditācijas process. Īrijā un Apvienotajā Karalistē jauno skolotāju profesionālās prasmes un attieksme tiek vērtētas saskaņā ar profesionālajiem standartiem, savukārt Zviedrijā līdz ar skolotāja reģistrāciju tiek oficiāli atzīta viņa kvalifikācija un iegūtā izglītība.

Īrijā papildus akadēmiskajai kvalifikācijai skolotājiem ir nepieciešama pilna reģistrācija, ko veic Īrijas Izglītības padome. Šajā nolūkā topošajiem sākumskolas skolotājiem ir sekmīgi jāiztur pārbaudes laiks, ko vērtē inspekcija, un darbā ievadīšanas programma. Topošajiem abu vidējās izglītības posmu skolotājiem ir jāpabeidz nodarbinātības periods pēc kvalifikācijas iegūšanas un darbā ievadīšanas programma. Alternatīvs ceļš ir pabeigt integrēto programmu, t. s. *droichead*, ko skolas vidē vada pieredzējuši skolotāji un Darbā ievadīšanas dienests.

Zviedrijā skolotāju reģistrācija tiek veikta SPI programmas beigās, un ar to tiek apliecināts, kādu priekšmetu mācīšanai skolotājs ir pilnībā kvalificēts. SPI absolventi var reģistrēties, piesakoties Nacionālajā izglītības aģentūrā (*Skolverket*). Kopā ar pieteikumu skolotājiem ir jāiesniedz pierādījumi par iegūto kvalifikāciju un grādu. Tikai reģistrētajiem skolotājiem ir tiesības vērtēt skolēnu darbu ar atzīmi un noslēgt pastāvīgu darba līgumu.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā) papildus akadēmiskajai kvalifikācijai skolotājiem ir jāsaņem akreditācija kvalificēta skolotāja statusa iegūšanai (Anglijā un Velsā) vai akreditācija, kas apliecina „tiesības mācīt” (Ziemeļīrijā). Visos gadījumos akreditācijas pamatā ir vērtēšana atbilstoši profesionālajiem standartiem.

Apvienotajā Karalistē (Skotijā), lai atbilstu Pilnas reģistrācijas standartā norādītajām prasībām, jaunaļiem skolotājiem ir jāiegūst profesionālā pieredze obligātā pārbaudes periodā. Tas notiek vai nu saskaņā ar skolotāju darbā ievadīšanas programmu, vai izmantojot elastīgo pieeju.

Ungārijā, Maltā, Austrijā (*Allgemeinbildenden höheren Schulen, AHS*) un Slovākijā pozitīvs vērtējums darbā ievadīšanas posma beigās ļauj kļūt par pilnībā sertificētiem skolotājiem.

Ungārijā pēc sekmīgi pabeigta darbā ievadīšanas perioda skolotāji tiek reģistrēti kā pilnībā kvalificēti.

Maltā pirmajos divos darba gados skolotājam ir jāiziet ievadīšana darbā un mentorings. Kad tas ir sekmīgi pabeigts, Skolotāju profesionālā padome iesaka izsniegt apliecinājumu par skolotāja kvalifikācijas ieguvu.

Austrijā AHS skolotāji tiek uzskatīti par pilnībā kvalificētiem, ja viņi ir ieguvuši SPI un apliecinājuši savu profesionālo kompetenci obligātā darbā ievadīšanas periodā.

Slovākijā, lai jaunie skolotāji varētu iegūt sertifikātu par pilnu kvalifikāciju, viņiem darbā ievadīšanas posms ir jāpabeidz divu gadu laikā no brīža, kad viņi ir sākuši strādāt savā profesijā.

Dažās izglītības sistēmās pirms pilnas kvalifikācijas iegūšanas topošajiem skolotājiem ir jāapliecina

atbilstība citām prasībām, piemēram, jāpierāda noteikta līmeņa valodas prasmes (Lietuvā un dažos Spānijas autonomajos apgabalos ⁽⁸⁾) vai jāiegūst apliecinājums par peldētprasmi un prasmi sniegt pirmo palīdzību (sākumskolu skolotājiem Francijā).

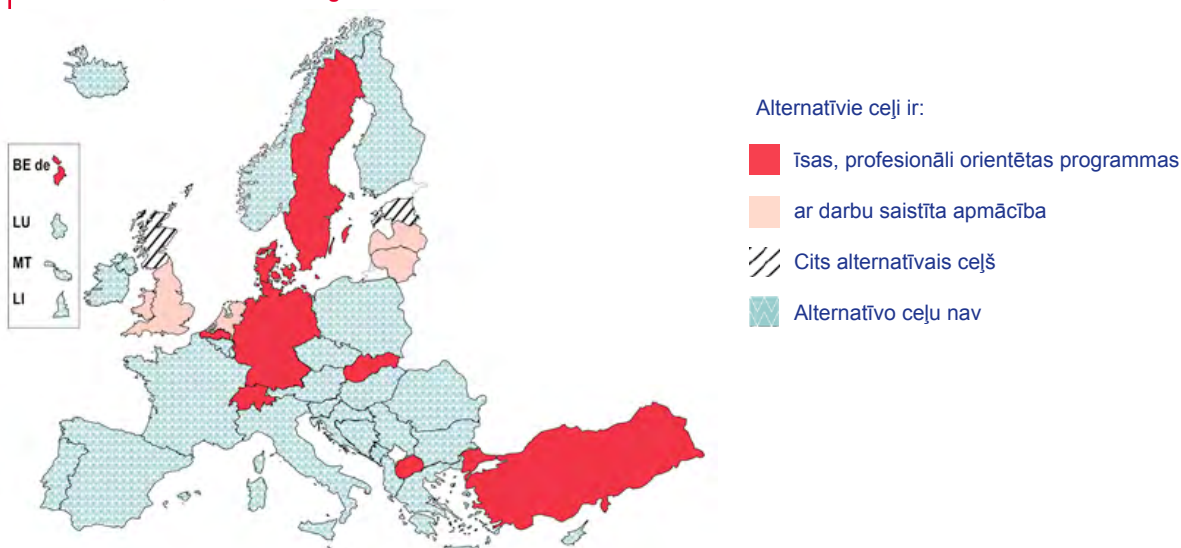
2.2. Alternatīvie ceļi uz skolotāja kvalifikācijas ieguvu

Tradicionālais ceļš, kā kļūt par skolotāju, pirmkārt, paredz skolotāja kvalifikācijas iegūšanu. Šajā ziņojumā ir nošķirti galvenie ceļi un alternatīvie ceļi uz skolotāja kvalifikāciju. Par galvenajiem ceļiem ir uzskatītas SPI programmas, kas ir organizētas pēc secīgā vai paralēlā modeļa. Paralēlās programmas jau no paša sākuma nodrošina SPI, līdztekus vispārējiem akadēmiskajiem mācību priekšmetiem piedāvājot profesionālos mācību priekšmetus (pedagoģiju, mācību metodes utt.). Secīgais modelis ir izmantots tādās programmās, kurās studenti sāk augstākās izglītības ieguvu noteiktā jomā, bet nākamajā posmā apgūst skolotāja profesijā nepieciešamos mācību priekšmetus. Bieži tiek uzskatīts, ka secīgais modelis ir elastīgāks skolotāja kvalifikācijas ieguves veids. Dažās sistēmās ir pieejama tikai viena modeļa SPI, savukārt citās tiek piedāvāts gan secīgais, gan paralēlais modelis. ⁽⁹⁾

Papildus galvenajiem SPI modeļiem dažās izglītības sistēmās ir ieviesti alternatīvi ceļi uz skolotāja kvalifikāciju. Saskaņā ar šajā ziņojumā izmantoto definīciju alternatīvie ceļi parasti ir elastīgi, galvenokārt saistīti ar nodarbinātību un īsāki nekā galvenās SPI programmas. Šādas programmas parasti ir paredzētas indivīdiem ar profesionālo pieredzi, kas gūta izglītības sektorā vai ārpus tā, kā arī citu studiju programmu absolventiem. Parasti alternatīvie ceļi tiek ieviesti papildus elastīgām personāla atlases metodēm tādās izglītības sistēmās, kurās trūkst skolotāju. Alternatīvie ceļi tiek ieviesti arī, lai dažādotu skolotāja profesiju, piesaistot augsta līmeņa studiju absolventus vai augsti kvalificētus speciālistus no citām nozarēm.

2.2. attēlā redzams, ka apmēram trešdaļā Eiropas izglītības sistēmu papildus tradicionālajām programmām tiek piedāvāti alternatīvie skolotāja kvalifikācijas iegūšanas ceļi. Lai gan alternatīvās programmas dažādās valstīs ir atšķirīgas, var izšķirt divus galvenos organizatoriskos modeļus.

2.2. attēls. Alternatīvie ceļi uz skolotāja kvalifikācijas ieguvu, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Alternatīvo ceļu saistība ar izglītības pakāpēm

BE fr	BE nl	DE	DK	EE	ES	LV	LT	LU	NL	SK	SE	UK-ENG	UK-WLS	CH	FY	TR
○	○	●	▲	○	●	○	○	●	●	●	●	●	●	▲	○	○

▲ = ISCED 1 + 2 ○ = ISCED 2 + 3 ● = ISCED 1 + 2 + 3

⁽⁸⁾ Valensijas apgabals, Galisija, Baskuzeme, Katalonija, Baleāru salas, Navarras īpašais apgabals.

⁽⁹⁾ Vairāk informācijas par SPI skat. *European Commission/EACEA/Eurydice*, 2013.

Saskaņā ar pirmo modeli citu augstākās izglītības jomu absolventi un personas ar profesionālo pieredzi var iegūt skolotāja kvalifikāciju, apgūstot īsu, profesionāli orientētu programmu. Šo alternatīvo programmu nolūks parasti ir uzlabot pedagoģiskās izglītības pieejamību. Šāds modelis tiek izmantots deviņās izglītības sistēmās (Beļģijas vācu un flāmu kopienā, Dānijā, Vācijā, Slovākijā, Zviedrijā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Šveicē un Turcijā), kur vienīgais vai galvenais ceļš uz skolotāja kvalifikāciju ir tādas programmas apguve, kura ir pilnībā veltīta SPI (paralēlais modelis). Īsās, profesionāli orientētās programmas parasti tiek piedāvātas „tradicionālajās” pedagoģiskās izglītības iestādēs. Programmās ir iekļauti ar pedagoģiju un psiholoģiju saistīti mācību priekšmeti, metodika, didaktika un praktiskā apmācība. Parasti tiek piedāvāti elastīgi šo programmu apguves nosacījumi, piemēram, nepilna laika studijas, tālmācība vai jaukta tipa studijas.

Beļģijā (flāmu kopienā) skolotāju stažieru programmu (*Ieraar in opleiding*) piedāvā pieaugušo izglītības iestādes. Pretendentiem parasti tiek prasīts bakalaura vai maģistra grāds nozarēs, kas saistītas ar skolā mācāmajiem priekšmetiem.

Vācijā galvenās pedagoģiskās izglītības iestādes piedāvā iespēju citu studiju jomu absolventiem apgūt uzreiz tradicionālās SPI programmas otro daļu (*Vorbereitungsdienst*).

Dānijā līdztekus formālajai SPI programmai ir izveidota akadēmiskā pedagoģiskā programma (150 ECTS), kas paredzēta universitāšu vai universitāšu koledžu absolventiem un personām, kas zināšanas un pieredzi ieguvušas ārpus pedagoģijas jomas. Pēc šīs programmas pabeigšanas viņi tiek akreditēti kā skolotāji.

Zviedrijā ir vairāki ceļi, kas ved uz skolotāja profesiju un ir pieejami, piemēram, cilvēkiem ar profesionālo pieredzi citā jomā vai tiem, kuri laika gaitā ir izlēmuši mainīt karjeru. Tiem, kam ir pietiekamas zināšanas vismaz vienā mācību priekšmetā, ir pieejama pedagoģiskās izglītības programma, kuras apguve ļauj iegūt grādu mācību priekšmeta mācīšanā (90 ECTS).

Šveicē tiek piedāvāta īsa, profesionāli orientēta programma, kuru var apgūt tie, kam ir vismaz trīs gadus ilga profesionālā pieredze un kas ir vismaz 30 gadus veci.

Elastīgāku īso programmu izveide minētajās izglītības sistēmās varētu sekmēt pakāpenisku pāreju uz secīgo SPI modeli.

Otrs alternatīvā ceļa modelis paredz ar darbu saistītu apmācību, kas ļauj stažieriem strādāt skolā un apgūt individuālu mācību programmu, kuru pabeidzot tiek iegūta skolotāja kvalifikācija. Latvijā, Lietuvā, Nīderlandē un Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Velsā) šādas ar nodarbinātību saistītas mācību programmas tiek piedāvātas kā alternatīva galvenajam SPI ieguves ceļam.

Latvija un Lietuva ir tīkla *Teach for All* dalībnieces. Alternatīvu, ar darbu saistītu programmu, kas ļauj iegūt skolotāja kvalifikāciju, Latvijā piedāvā NVO programma „Iespējamā misija” un Lietuvā – Skolu pilnveides centrs. **Latvijā** NVO programmā „Iespējamā misija” tiek atlasīti Latvijas augstskolu absolventi, lai pildītu skolotāja pienākumus visā valstī. Šie skolotāji uzņemas saistības divus gadus veikt pilna laika pedagoģisko darbu un mācīties pašiem. **Lietuvā** programma „Izvēlos mācīt!” (*Renkuosi mokyti!*) piedāvā ar darbu saistītu apmācību tiem, kas nesen absolvējuši augstskolu, un jaunajiem profesionāļiem. Kandidātiem ir nepieciešams vismaz bakalaura grāds un ir jābūt jaunākiem par 35 gadiem.

Nīderlandē programma „Jaunietis izglītībā” ļauj bakalauratūras studentiem iegūt ierobežotu skolotāja kvalifikāciju (vispārējās vidējās izglītības pirmā posma 1.–3. klasei). Programma „Horizontālā pieeja” piedāvā iespēju personām ar augstāko izglītību sākt strādāt par skolotāju bez iepriekš iegūtas skolotāja kvalifikācijas. Šādi skolotāji var strādāt uz pagaidu līguma pamata ne ilgāk kā divus gadus un vienlaikus iziet apmācību un saņemt atbalstu, lai iegūtu pilnu skolotāja kvalifikāciju un tiesības uz pastāvīgu līgumu.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā) programmas „Tieši skolā (apmaksāts)” (*School Direct (salaried)*) un „Pirmā pieredze mācīšanā” (*Teach First*) augstskolu absolventiem piedāvā iegūt skolotāja kvalifikāciju, vienlaikus strādājot par skolotāju un saņemot nekvalificēta skolotāja algu. Šādas skolu vadītās alternatīvās programmas pastāv jau sen, un līdz ar 2010.–2017. gadā veiktajām reformām tās ir kļuvušas daudz tuvākas tradicionālajām programmām. Ir pieejamas arī mazāka mēroga programmas.

• Programmas „Papildspēki skolotājiem” (*Troops to Teachers*) nolūks ir atbalstīt personas, kas aiziet no bruņotajiem spēkiem (Karaliskās flotes, Britu armijas, Britu Karaliskajiem gaisa spēkiem), lai viņi kļūtu par skolotājiem. Piemērotie kandidāti, kam ir bakalaura grāds, var pieteikties uz secīgā modeļa programmām, lai iegūtu kvalificēta skolotāja statusu. Viņi saņem ar nodokļiem neapliekamu stipendiju mācību finansēšanai. Ir pieejama arī iespēja divus gadus strādāt apmaksātu darbu skolā tādām personām, kas vēl nav pabeigušas augstākās izglītības ieguvu, bet var apliecināt savus akadēmiskos sasniegumus un zināšanas mācāmajā priekšmetā.

• „Nākotnes skolotāji – zinātnieki” (*Future Teaching Scholars*) ir sešus gadus ilga programma, kas piedāvā 15 000 GBP lielu stipendiju un sākotnējo pedagoģisko sagatavošanu pēdējo kursu matemātikas vai fizikas studentiem. Nākamajos divus gadus pēc studiju beigšanas studenti saņem speciālistiem paredzētu ar darbu saistītu apmācību un papildu atbalstu.

- „Pētnieki skolā: matemātikas un fizikas vietas” (*Researchers in Schools: Maths and Physics Chairs*) ir divus gadus ilga programma, kas piedāvās apmaksātu skolotāju apmācību kandidātiem, kas ir pabeiguši vai pašlaik beidz doktorantūras studijas. Programmas mērķis ir palīdzēt pētniekiem pedagoģiskās apmācības laikā saglabāt savu akadēmisko profilu, jo līdz 20 % laika viņi varēs veltīt akadēmiskajam darbam. Stažieriem būs pieejama pētniecības stipendija abiem mācību gadiem, turklāt pirmajā gadā viņi saņems mācību stipendiju, bet otrajā strādās kā jaunie skolotāji.

Apvienotajā Karalistē (Velsā) diplomēto skolotāju programma piedāvā alternatīvu ceļu uz skolotāja profesiju: tā ļauj augstskolu absolventiem sākt strādāt par skolotāju ar nekvalificēta skolotāja algu un vienlaikus iziet apmācību. Alternatīvs ceļš, kā kļūt par vidusskolas skolotāju konkrētos prioritārajos mācību priekšmetos, ir pieejams arī personām, kam nav grāda vai ir zema kvalifikācija. Šo programmu sauc „Augstākās izglītības diploms – atslēga uz mācīšanu vidusskolā” (*Certificate of Higher Education – Introduction to Secondary Teaching*), un to piedāvā Dienvidvelsas Universitāte. Šī vienu gadu (pilna laika) vai divus gadus (nepilna laika) ilgā programma sagatavo studentus, lai viņi varētu iestāties vienā no divgadīgajām bakalaura grāda programmām dabaszinātnēs, kas viņus sagatavos pedagoģiskajam darbam abos vidējās izglītības posmos. Šīs programmas ļauj studentiem iegūt kvalificēta skolotāja statusu prioritārajos mācību priekšmetos – matemātikā, dabaszinātnēs, IKT, kā arī dizainā un tehnoloģijās. Pretendentiem uz dalību programmā „Augstākās izglītības diploms – atslēga uz mācīšanu vidusskolā” nav izvirzītas konkrētas akadēmiskās izglītības prasības, taču viņiem ir jāapliecina atbilstoša līmeņa rakstpratība un rēķinpratība.

Igaunijā citu nozaru speciālisti var iegūt skolotāja kvalifikāciju, izmantojot nacionālo profesionālās kvalifikācijas sistēmu. Profesionālo sertifikātu var iegūt ikviens, kurš var pierādīt, ka viņam ir skolotāju profesijas standartā norādītās kompetences. Apmācības kursi nav obligāti.

Lai piesaistītu cilvēkus dabaszinātņu, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (*STEM*) mācīšanai, kā arī risinātu skolotāju trūkuma problēmu atsevišķās jomās, Apvienotajā Karalistē (Skotijā) ir izveidoti vairāki alternatīvie ceļi skolotāja kvalifikācijas iegūšanai. Tomēr šajos alternatīvajos ceļos ir iesaistītas universitāšu SPI struktūrvienības, bet alternatīvajām programmām no Skotijas Vispārējās pedagoģiskās padomes ir jāsaņem akreditācija. Dažos no alternatīvajiem ceļiem ir apvienota SPI un darbā ievadīšanas gads, kā arī programma vietējās pārvaldes darbinieku apmācīšanai skolotāja profesijā.

2.3. Personāla atlases metodes un nodarbinātības nosacījumi

Šī sadaļa pievēršas galvenajām personāla atlases metodēm, kas tiek izmantotas, ieceļot skolotāju amatā pirmo reizi, kā arī pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbinātības nosacījumiem. Attiecībā uz nodarbinātības nosacījumiem šajā sadaļā ir pētīts, kāds ir skolotāju nodarbinātības statuss un kādas institūcijas ir atbildīgas par skolotāju pieņemšanu darbā. Sadaļā ir aplūkoti darba līgumu veidi, kā arī nosacījumi beztermiņa jeb pastāvīgā līguma noslēgšanai.

2.3.1. Galvenās pilnībā kvalificētu skolotāju atlases metodes

Eiropā ir trīs galvenās sistēmas, kas tiek izmantotas pilnībā kvalificētu skolotāju pieņemšanai darbā pirmajā amatā: atklāta personāla atlase, konkursa eksāmens un kandidātu saraksts.

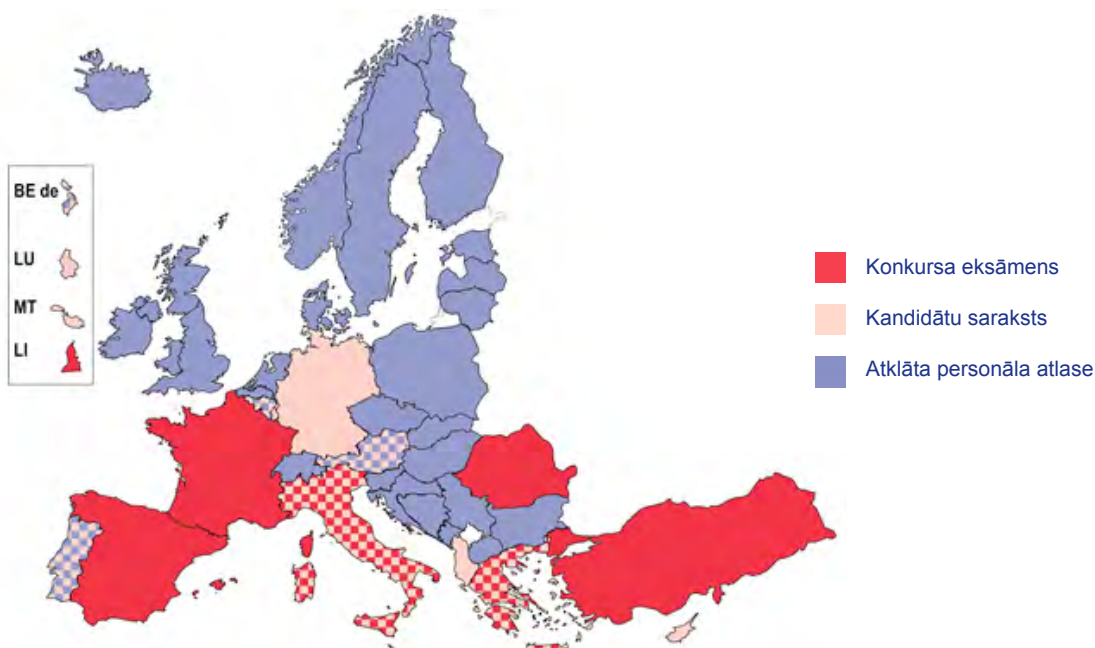
Kā redzams 2.3. attēlā, atklāta personāla atlase ir galvenā metode gandrīz trijās ceturtdaļās izglītības sistēmās; tas liecina, ka pienākums izsludināt vakantās amata vietas, apkopot pieteikumus un atlasīt labākos kandidātus ir decentralizēts. Atklātu personāla atlasī parasti īsteno skola, dažkārt – kopā ar vietējās pārvaldes iestādi. Šāds atlases process liecina, ka nav centralizētas sistēmas, ar kuras palīdzību skolotāji tiktu sadalīti pa skolām; vakantās skolotāja vietas tiek aizpildītas, kandidātiem piesakoties konkrētajās skolās. Tomēr tas, ka skolas ir atbildīgas par personāla atlasī, vēl nenozīmē, ka tām būtu autonomija attiecībā uz atlases procesu (personāla atlases procedūras organizēšanu, atlases kritērijiem utt.). Dažās izglītības sistēmās šī procedūra ir stingri reglamentēta, savukārt citās tiek kontrolēti tikai galvenie aspekti. Lai saprastu, kāda ir skolu autonomijas pakāpe piemērotāko kandidātu atlasē, būtu sīkāk jāpēta ar atklātu personāla atlasī un skolotāju pieņemšanu darbā saistītie tiesību akti un prakse.

Septiņās izglītības sistēmās personāla atlase skolotāja profesijā tiek veikta, balstoties uz konkursa eksāmenu, ko augstākajā, reģionālajā vai vietējā līmenī organizē publiskās pārvaldes iestādes. Šā konkursa eksāmena rezultātā tiek atlasīts konkrēts kandidātu skaits, turklāt parasti arī ierobežotam amata vietu skaitam publiskās izglītības sistēmā. Parasti atlasītie kandidāti var izteikt savas vēlmes par

ģeogrāfisko teritoriju vai skolām, kur viņi gribētu strādāt, tomēr galīgo lēmumu pieņem izglītības pārvaldes iestāde, kas norīko viņus uz konkrētu skolu. Dažās izglītības sistēmās veiksmīgi izturēts konkurss garantē iespēju iegūt pastāvīgu skolotāja amata vietu, savukārt citās sistēmās konkursu sekmīgi izturējušie kandidāti pēc rezultātiem tiek sakārtoti rezervistu sarakstā, bet darbavieta netiek garantēta.

Spānijā, Francijā, Rumānijā, Lihtenšteinā un Turcijā konkursa eksāmens ir vienīgā skolotāju atlases metode. Grieķijā un Itālijā papildus konkursa eksāmenam tiek izmantots arī kandidātu saraksts. Abās valstīs kandidāti ar augstākajiem rezultātiem pēc konkursa tiek pieņemti pastāvīgā darbā. Tie kandidāti, kas sekmīgi piedalījās konkursā, bet netika pieņemti darbā, tiek iekļauti kandidātu sarakstā.

2.3. attēls. Galvenās pilnībā kvalificētu skolotāju atlases metodes, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Beļģija (BE fr, BE de). Subsidētajās publiskā sektora skolās tiek izmantots kandidātu saraksts, bet subsidētajās privātskolās – atklāta personāla atlase.

Spānija, Francija, Itālija un Turcija. Sekmīga dalība konkursa eksāmenā ir arī obligāts nosacījums, lai iegūtu pilnu kvalifikāciju (skat. 2.1. sadaļu).

Kipra. Sākot ar 2018./19. māc. g., skolotājiem, kas kandidēs uz ISCED 1. pakāpes skolotāja amatu, SPI ieguves beigās būs jānokārto konkursa eksāmens. Lai kļūtu par ISCED 2. vai 3. pakāpes skolotāju, bakalaura grāda ieguvējiem šis konkursa eksāmens būs jānokārto pirms profesionālās apmācības sākšanas. Šī jaunā kārtība spēkā esošo sistēmu pakāpeniski aizstās 10 gadu laikā.

Grieķijā augstākās pārvaldes iestāde sagatavo kandidātu rezerves sarakstu, iekļaujot tajā tos, kuri ir sekmīgi nokārtojuši konkursa eksāmenu, bet kuriem nav garantēta pastāvīga amata vieta. Šo sarakstu, sakārtotu pēc nozares un specializācijas, izmanto Izglītības, pētniecības un reliģisko lietu ministrija, lai apmierinātu aktuālās vajadzības, proti, aizvietotu skolotājus.

Itālijā kandidātu saraksti tiek veidoti provinču līmenī un tajos tiek iekļauti topošie skolotāji, kam ir skolotāja kvalifikācija. Šie skolotāji parasti tiek nodarbināti uz beztermiņa līgumu pamata, kas tiek slēgti katru gadu pusei brīvo amata vietu, vai uz īstermiņa līgumu pamata, kas tiek slēgti ar skolām.

Savukārt kandidātu saraksta metode (bez konkursa eksāmena) personāla atlasē tiek izmantota deviņās izglītības sistēmās. Šī metode paredz, ka kandidāti iesniedz darba pieteikumu augstākā vai vidējā līmeņa pārvaldes iestādei, kura parasti kandidātus sarindo pēc noteiktiem kritērijiem. Vācijā, Kiprā, Luksemburgā, Maltā un Albānijā šī ir galvenā personāla atlases metode.

Vācijā pēc sekmīgi pabeigta sagatavošanās perioda (*Vorbereitungsdienst*) jaunie kvalificētie skolotāji var pieteikties uz pastāvīgu darbu publiskā sektora skolās. Atkarībā no federālās zemes pieteikums ir jāsubmitē vai nu Izglītības un kultūras lietu ministrijai, vai par skolas

pārraudzību atbildīgajai institūcijai. Lēmums par personāla atlases veikšanu tiek pieņemts centralizēti, balstoties uz pieejamajām vakancēm un saskaņā ar atbilstības kritērijiem, kvalifikāciju un sasniegumiem. Dažās federālajās zemēs dažas amata vietas tiek izsludinātas, rēķinoties ar konkrētas skolas profilu, un attiecīgā skola piedalās arī kandidātu atlasē. Šādos gadījumos pieteikumi dažkārt tiek sūtīti tieši uz attiecīgo skolu, taču iecelšanu amatā veic nevis skola, bet Izglītības un kultūras lietu ministrija vai atbildīgā institūcija, kas atskaitās ministrijai. Sekmīgie kandidāti parasti tiek pieņemti darbā kā civilienesta ierēdņi uz pārbaudes laiku.

Albānijā kandidātu saraksts tiek izmantots divējādi. 1) Ir izveidota tiešsaistes platforma „Skolotāji Albānijai”, lai nodrošinātu skolotāju atlases caurskatāmību. Kandidāti no visas Albānijas var pieteikties uz atlases testu. Visi skolotāja amata kandidāti tiek sarindoti saskaņā ar testa rezultātiem un viņu personisko lietu. Personāla atlase tiek veikta, balstoties uz kandidāta vietu sarakstā katrā Reģionālajā izglītības direktorātā. 2) Skolotāja amata kandidāti nosūta pieteikumu tai vietējā līmeņa izglītības iestādei, kurā viņi vēlas strādāt. Pēc kandidātu darbu mapes izvērtēšanas kandidāti tiek sakārtoti rindas secībā, izveidojot sarakstus pēc profila.

Beļģijā (franču un vācu kopienā), Austrijā un Portugālē tiek izmantots gan kandidātu saraksts, gan atklāta personāla atlase.

Beļģijā (franču un vācu kopienā) kandidātu saraksts tiek izmantots subsidētajās publiskā sektora skolās, savukārt atklāta personāla atlase – subsidētajās privātskolās.

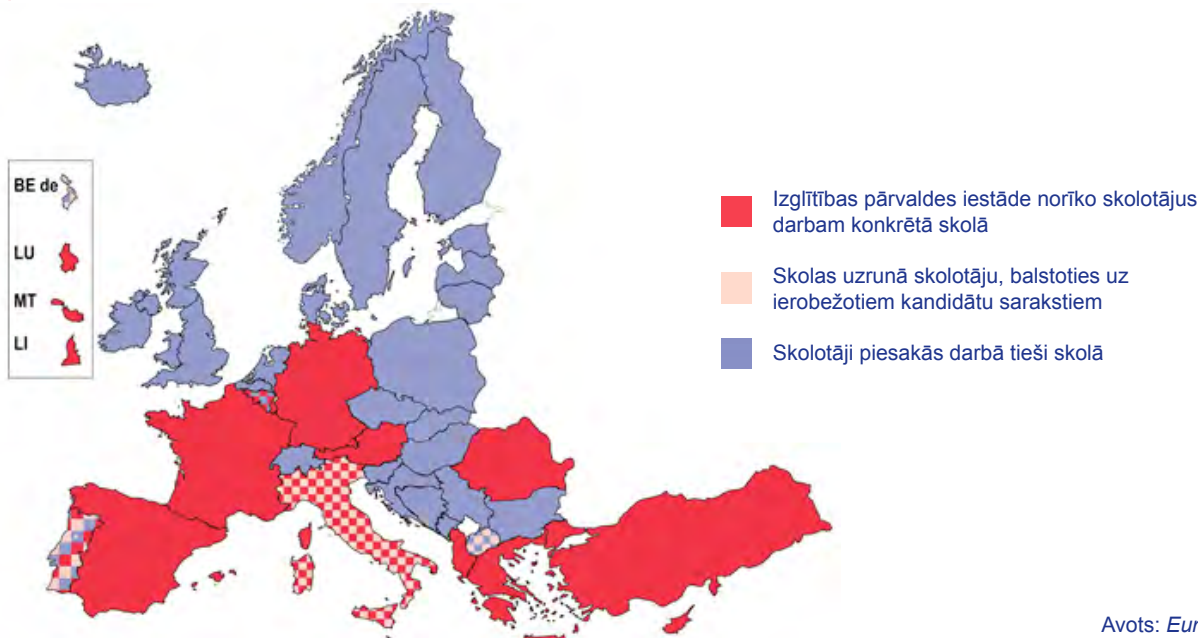
Austrijā attiecībā uz skolotājiem lielākoties tiek izmantota atklāta personāla atlase, tomēr provinču līmenī joprojām tiek izmantota tradicionālā kandidātu saraksta metode.

Portugālē galvenā personāla atlases metode ir kandidātu saraksts. Skolas drīkst izmantot atklātu personāla atlasī, lai aizpildītu pagaidu vakances vai pieņemtu darbā speciālistus konkrētā mācību jomā, kurā kandidātu sarakstā kandidātu vairs nav.

Skolotāju iecelšana amatā

Procedūras, kas tiek izmantotas, iecelot skolotājus amatā, parasti korelē ar izglītības sistēmā izmantoto personāla atlases metodi (skat. 2.3. attēlu).

2.4. attēls. Skolotāju iecelšana amatā, *ISCED 1–3*, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Piezīmes par atsevišķām valstīm

Somija. No juridiskā viedokļa skolotāja darba devējs ir izglītības pakalpojumu sniedzējs, lielākoties – pašvaldība. Izglītības pakalpojumu sniedzējs izsludina konkrētas amata vakances konkrētās skolās. Skolotāji iesniedz izglītības pakalpojumu sniedzējam pieteikumu par vēlmi strādāt konkrētā skolā.

Lielākajā daļā to valstu, kur tiek izmantota atklātā personāla atlases metode, skolotāji tiek iecelti amatā tajās skolās, uz kurām viņi ir pieteikušies.

Austrijā skolotāji piesakās reģionālajā skolas institūcijā, kas pēc tam norīko viņus uz skolām. Tomēr vairākās Austrijas provincēs jau tiek īstenots izmēģinājuma projekts „Saņem savu skolotāju”, saskaņā ar kuru skolotāji var pieteikties uzreiz konkrētā skolā pēc tam, kad atbildīgā institūcija ir pārbaudījusi viņa datus un to, vai šie dati ir iekļauti skolotāju datubāzē.

Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā topošie skolotāji parasti meklē vakances un piesakās tieši skolā. Dažkārt skolas var izmantot pilnībā kvalificēto skolotāju sarakstu, ko ir sagatavojusi augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde, un uzrunāt piemērotos kandidātus.

Valstīs, kur galvenā personāla atlases metode ir konkursa eksāmens un/vai kandidātu saraksts, skolotājus darbam konkrētā skolā norīko izglītības pārvaldes iestāde.

Itālijā visus pastāvīgi nodarbinātos skolotājus norīko darbā izglītības pārvaldes iestāde. Skolas var uzrunāt piemērotus kandidātus no kandidātu saraksta tikai tad, ja vakances ir palikušas neaizpildītas, un tikai slēdzot terminēto līgumu.

Beļģijā (franču un vācu kopienā) skolotāja iecelšana amatā ir atkarīga no skolas veida, bet **Portugālē** – no personāla atlases metodes.

Beļģijas franču kopienā publiskā sektora skolu skolotājus darbam konkrētā skolā norīko izglītības pārvaldes iestāde, izmantojot Beļģijas franču kopienas kandidātu sarakstu. Subsīdētajās privātskolās skolotāji uz izsludinātajām vakancēm var pieteikties paši, kā arī skolas var pieņemt topošos skolotājus darbā, izmantojot skolotāju datubāzi *Primoweb*.

Beļģijas vācu kopienā publiskā sektora skolas uzrunā skolotājus, izmantojot ierobežotu kandidātu sarakstu. Subsīdētajās privātskolās skolotāji var pieteikties paši.

Portugālē skolotājus no kandidātu saraksta darbam noteiktā skolā norīko izglītības pārvaldes iestāde. Tos skolotājus, kuri ir izvēlēti atklātā personāla atlasē, skolas var uzrunāt, piedāvājot pagaidu vai nepilnas slodzes amata vakances, vai arī viņi var pieteikties skolās paši.

2.3.2. Darba devēji un pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbinātības statuss

Darba devēji

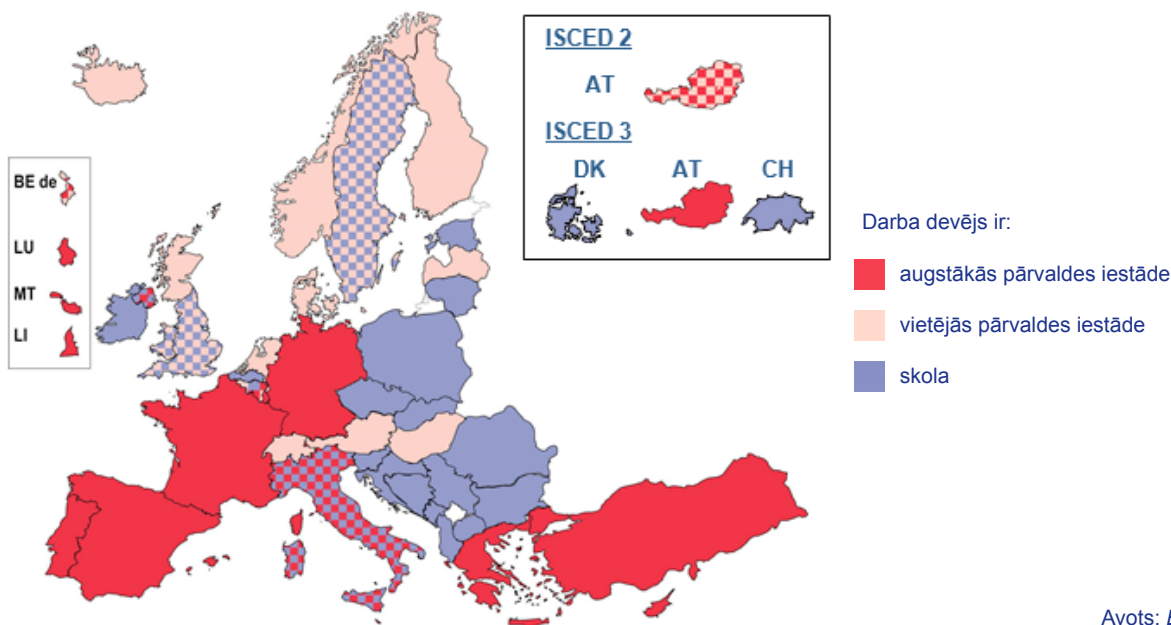
Par pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbināšanu var būt atbildīgas augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes, vietējās pārvaldes iestādes (pašvaldības, provinces u. c.) vai skolas. Par to vienlaikus var būt atbildīgi arī vairāki administratīvie līmeņi. Tas, kurš administratīvais līmenis ir atbildīgs par skolotāju nodarbināšanu, noteiktā mērā korelē ar izmantoto personāla atlases metodi un nodarbinātības statusu (skat. 2.3. attēlu un 2.6. attēlu).

10 izglītības sistēmās pilnībā kvalificētus skolotājus nodarbina augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde. Šajās sistēmās pilnībā kvalificēti skolotāji tiek atlasīti, izmantojot konkursa eksāmenu (Grieķijā, Spānijā, Francijā, Lihtenšteinā un Turcijā) vai kandidātu sarakstu (Vācijā, Kiprā, Luksemburgā, Maltā un Portugālē). Itālijā augstākās pārvaldes iestāde ieceļ skolotājus pastāvīgajos amatos, bet pagaidu amatos tiek slēgti terminētie līgumi ar pašām skolām.

16 izglītības sistēmās skolas ir tieši un ekskluzīvi atbildīgas par pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbināšanu sākumskolas izglītībā un abos vidējās izglītības posmos. Visās šajās sistēmās, izņemot Rumāniju un Albāniju, skolotāji tiek pieņemti darbā atklātā personāla atlasē.

Deviņās izglītības sistēmās pilnībā kvalificētu skolotāju vienīgais darba devējs ir vietējā līmeņa pārvaldes iestāde; tā tas ir Dānijā (sākumskolas izglītībā un vidējās izglītības pirmajā posmā), Latvijā, Ungārijā, Nīderlandē, Somijā, Apvienotajā Karalistē (Skotijā), Šveicē (sākumskolas izglītībā un vidējās izglītības pirmajā posmā), Islandē un Norvēģijā. Visās minētajās valstīs pilnībā kvalificēti skolotāji tiek pieņemti darbā atklātā personāla atlases procedūrā.

2.5. attēls. Institūcija vai administratīvais līmenis, kas ir atbildīgs par pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbināšanu, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Šveice. Dažādos kantonos darba devēji var būt atšķirīgi.

Septiņās izglītības sistēmās (Beļģijā (franču un vācu kopienā), Austrijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā)) par skolotāju nodarbināšanu ir atbildīgi dažādi līmeņi atkarībā no skolas kategorijas.

Beļģijā (franču un vācu kopienā) augstākā un vietējā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes norīko skolotājus darbam publiskā sektora skolās, bet subsidētās privātskolas skolotājus pieņem darbā pašas.

Austrijā sākumskolas izglītības skolotāju darba devējs ir province (vietējās pārvaldes iestāde). Vidējās izglītības gadījumā augstākās pārvaldes iestādes (reģionālās kolēģijas) pieņem skolotājus darbam *Allgemeinbildenden höheren Schulen* (ISCED 2–3), savukārt province (vietējās pārvaldes iestāde) pieņem skolotājus darbam *Neue Mittelschulen* (ISCED 2).

Apvienotajā Karalistē (Ziemeļīrijā) darba devējs var būt augstākās pārvaldes iestāde (izglītības pārvalde), skola (valde) vai tiem skolotājiem, kas tiek pieņemti darbā katoļu skolās, – Katoļu skolu padome.

Nodarbinātības statuss

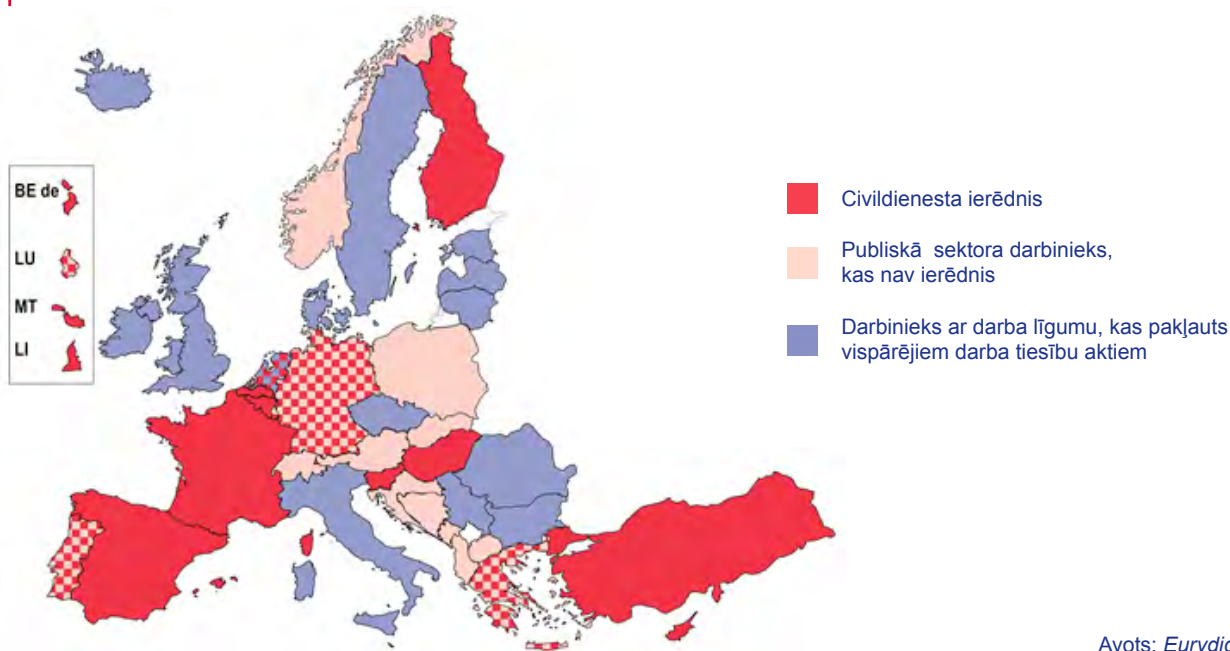
Visās Eiropas valstīs tie skolotāji, kas strādā publiskā sektora skolās, tiek uzskatīti par publiskā sektora darbiniekiem, taču viņu kā publiskā sektora darbinieku nozīme, līgumsaistības un nodarbinātības nosacījumi katrā valstī var būt atšķirīgi. Kopumā pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbinātības statusu var iedalīt divās kategorijās: viņu darba līgums var būt pakļauts vispārējiem darba tiesību aktiem vai īpašiem darba tiesību aktiem, kas regulē līgumattiecības publiskajā sektorā. Turklāt dažās izglītības sistēmās, kur uz publisko sektoru attiecas šādi īpašie darba tiesību akti, skolotājiem var būt vai nebūt civildienesta ierēdņa statuss. Civildienesta ierēdņi tiek pieņemti darbā vai iecelti amatā saskaņā ar īpašiem tiesību aktiem, kas regulē publiskās pārvaldes darbību. Parasti šāds nodarbinātības veids nozīmē arī lielāku darba stabilitāti, proti, pastāvīgu nodarbinātību un karjeras attīstīšanas iespējas visa mūža garumā.

Kā redzams 2.6. attēlā, apmēram divās trešdaļās izglītības sistēmu tiesiskās attiecības un nodarbinātības nosacījumus publiskajā sektorā regulē īpaši tiesību akti. Pilnībā kvalificētiem skolotājiem šajās sistēmās parasti ir vai nu civildienesta ierēdņa statuss, vai tāda publiskā sektora darbinieka statuss, kas nav ierēdnis. 17 izglītības sistēmās pilnībā kvalificēti skolotāji var tikt nodarbināti civildienesta ierēdņa statusā. Vācijā, Grieķijā, Luksemburgā un Portugālē civildienesta ierēdņa statusu var iegūt tikai tie skolotāji, kas ir pieņemti pastāvīgā darbā, savukārt tie skolotāji, kas tiek nodarbināti uz laiku, tiek uzskatīti par publiskā sektora

darbiniekiem, kas nav ierēdņi. Austrijā civildienesta ierēdņa statuss vairs netiek piešķirts, bet, tā kā šī pāreja notiek pakāpeniski, sistēmā joprojām strādā arī civildienesta ierēdņi.

Kaut arī civildienesta ierēdņa statuss parasti asociējas ar sistēmām, kurās pilnībā kvalificēti skolotāji tiek atlasīti un pieņemti darbā, izmantojot konkursa eksāmenu, starp personāla atlases metodi un nodarbinātības statusu ciešas korelācijas nav. Piemēram, Spānijā, Francijā, Grieķijā, Lihtenšteinā un Turcijā tie skolotāja amata kandidāti, kas ir sekmīgi piedalījušies konkursa eksāmenā, tiek nodarbināti kā civildienesta ierēdņi, bet Itālijā un Rumānijā – uz darba līguma pamata. Turpretim Ungārijā, Slovēnijā un Somijā pilnībā kvalificētiem skolotājiem, kas ir pieņemti darbā, izmantojot atklātas personāla atlases metodi, tiek piešķirts civildienesta ierēdņa statuss.

2.6. attēls. Pilnībā kvalificētu skolotāju nodarbinātības statusa veidi, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Parasti pilnībā kvalificētiem skolotājiem tiek piešķirts civildienesta ierēdņa statuss. Tikai trīs federālajās zemēs (Berlīnē, Saksijā un Tīringenē) viņi tiek pieņemti darbā kā publiskā sektora darbinieki, kas nav ierēdņi.

Spānija. Attēlā norādītais civildienesta ierēdņa statuss atbilst *funcionarios de carrera* statusam.

Nīderlande. Publiskā sektora skolās skolotājiem ir civildienesta ierēdņa statuss, bet subsidētajās privātskolās skolotāji tiek nodarbināti saskaņā ar vispārējiem darba tiesību aktiem. Tomēr abu kategoriju skolotājiem var būt līdzīgi vai pat vienādi nodarbinātības nosacījumi. Nīderlandē darba koplīgumi aptver visu izglītības nozari.

Polija. Skolotāja profesiju regulē atsevišķi tiesību akti (Skolotāju harta), kuros ir definēti skolotāju pieņemšanas noteikumi, pienākumi, atalgojums un atlaišanas kārtība, kā arī viņu karjeras ceļš.

Deviņās izglītības sistēmās visi pilnībā kvalificētie skolotāji ir publiskā sektora darbinieki, kas nav ierēdņi (Horvātijā, Polijā, Slovākijā, Albānijā, Bosnijā un Hercegovinā, Šveicē, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Melnkalnē un Norvēģijā).

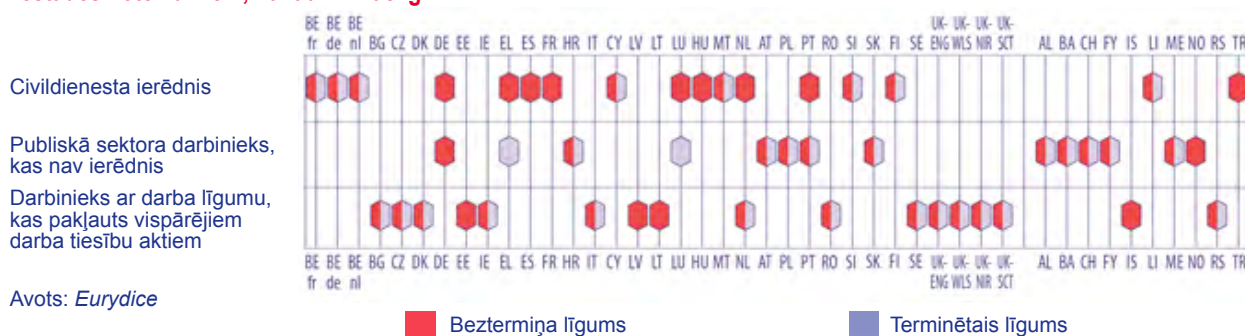
17 izglītības sistēmās visi pilnībā kvalificētie skolotāji ir nodarbināti uz darba līguma pamata saskaņā ar vispārējiem darba tiesību aktiem. Visās šajās valstīs, izņemot Itāliju un Rumāniju, skolotāji tiek pieņemti darbā, izmantojot atklātu personāla atlasī.

2.3.3. Pilnībā kvalificētu skolotāju darba līguma veidi

Līguma veids, uz kura pamata tiek nodarbināts pilnībā kvalificēts skolotājs, ir daļa no darba devēja un darba ņēmēja līgumsaistībām, un tas var paredzēt dažādus elementus. Šajā ziņojumā ir nošķirts „beztermiņa līgums” jeb pastāvīgais līgums un „terminētais līgums”. Beztermiņa līgums tiek slēgts uz nenoteiktu laiku,

proti, tajā nav paredzēts tā beigu termiņš; šādu līgumu var izbeigt darba ņēmējs, par to iepriekš paziņojot, vai darba devējs īpašos, parasti ļoti ierobežotos, apstākļos. Terminētais līgums ir spēkā līdz līgumā paredzētajam termiņam, un tā pagarināšana nav garantēta. Beztermiņa līgums parasti saistās ar lielāku darba stabilitāti, savukārt terminētais līgums parasti nozīmē mazāk stabilus nodarbinātības nosacījumus.

2.7. attēls. Pilnībā kvalificētiem skolotājiem pieejamie darba līguma veidi, *ISCED 1–3*, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



2.7. attēls liecina, ka visās izglītības sistēmās pilnībā kvalificētiem skolotājiem ir iespēja noslēgt beztermiņa līgumu. Parasti šāds līgums ir saistīts ar pastāvīgajām amata vietām. Terminētais līgums parasti tiek slēgts ar darbiniekiem, kas aizpilda pagaidu vakances, ir nodarbināti noteikta ilguma projektā, aizvieto prombūtnē esošos skolotājus vai ir nodarbināti uz pārbaudes laiku vai darbā ievadīšanas periodu.

Grieķijā un Luksemburgā uz nenoteiktu laiku var tikt nodarbināti tikai tie skolotāji, kam ir civildienesta ierēdņa statuss.

Dažās izglītības sistēmās skolotāji karjeras sākumposmā tiek nodarbināti uz terminētā līguma pamata. Lai varētu noslēgt beztermiņa līgumu, viņiem parasti ir jāizpilda noteiktas prasības, visbiežāk – sekmīgi jāiztur pārbaudes laiks vai darbā ievadīšanas periods. Divās valstīs tiek ņemts vērā profesionālās pieredzes ilgums. Beļģijā (franču kopienā) beztermiņa līgums tiek slēgts ar tiem skolotājiem, kas skolotāja pienākumus kopumā ir pildījuši 600 līdz 700 mācību dienas un ieņem pastāvīgu amatu, savukārt Austrijā beztermiņa līgums ir jānoslēdz pēc (maksimums) piecus gadus ilga darba profesijā. Polijā līguma veids ir cieši saistīts ar karjeras pakāpi.

Polijā visi pilnībā kvalificēti skolotāji tiek pieņemti darbā, balstoties uz Skolotāju hartu. Skolotāji stažieri (pirmā karjeras pakāpe) vienmēr tiek nodarbināti uz terminētā līguma pamata. Skolotāji uz līguma pamata (otrā karjeras pakāpe) var tikt pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku. Augstāko pakāpi skolotāji (ieceltie skolotāji un privileģētie skolotāji) vienmēr tiek nodarbināti uz beztermiņa līguma pamata.

Valstīs, kur pilnībā kvalificēti skolotāji ir pieņemti darbā uz tāda līguma pamata, kas ir pakļauts vispārējiem darba tiesību aktiem, terminēto līgumu slēgšanas noteikumus un, iespējams, arī maksimālo līguma termiņu nosaka šie akti. Nīderlandē vispārējie beztermiņa līguma slēgšanas nosacījumi ir paredzēti darba koplīgumā par atalgojumu, kurā ir noteikts, kādas līgumsaistības skolas drīkst uzņemt.

2.4. Skolotāju mobilitāte starp skolām

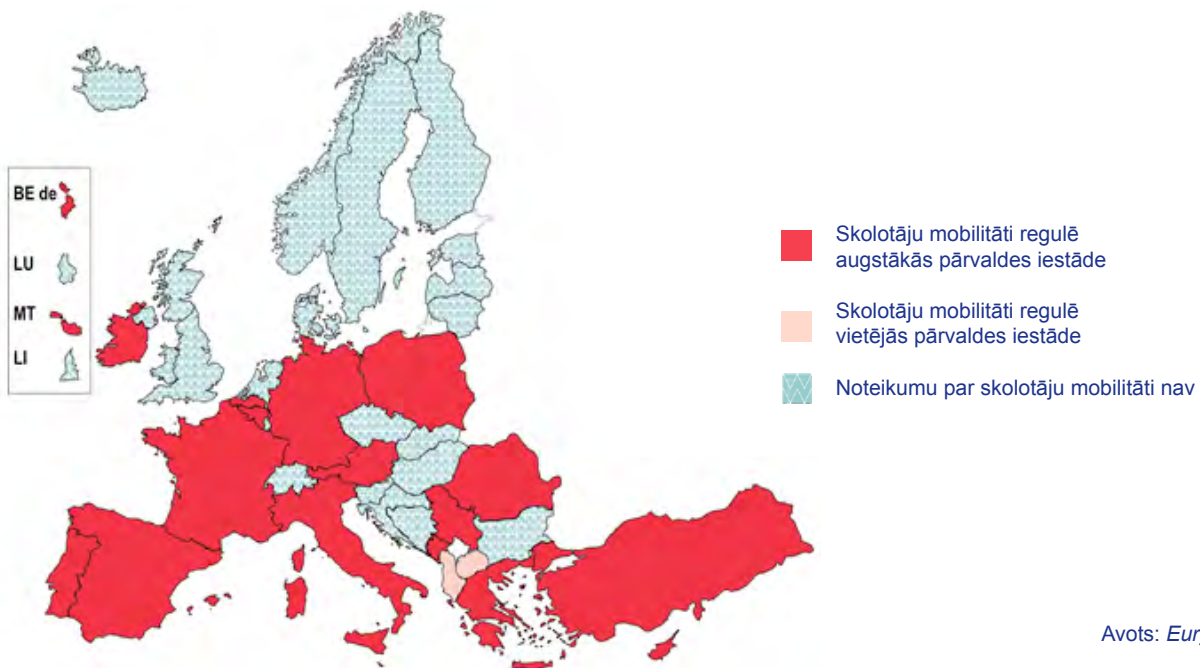
Šajā sadaļā ir pētīts, kā skolotāji pāriet vai tiek pārcelti no vienas skolas uz citu. Šajā ziņojumā ar skolotāju mobilitāti tiek saprasta jebkāda skolotāju pārvietošanās pēc viņu sākotnējās iecelšanas amatā, t. sk. pāriešana uz citu skolu vai nu tajā pašā, vai citā skolu rajonā. Ziņojumā ir ņemta vērā gan pašu skolotāju ierosināta pāriešana, gan izglītības pārvaldes iestādes iniciēta pārcelšana un ir aptverta tāda pāriešana uz citu skolu, kas notiek gan skolotāju karjeras sākumā, gan arī vēlākos karjeras posmos. Tāda mobilitāte, kas saistīta ar profesijas pamešanu, skolotāju aizvietošanu piesaistīšanu un jauno skolotāju īstermiņa uzdevumu veikšanu vairākās skolās pirms pastāvīga darba ieguves, šajā ziņojumā nav aplūkota.

Vispirms ir analizēti noteikumi, kas regulē skolotāju mobilitāti, ir izpētīts, kurās valstīs šādi noteikumi ir spēkā un kāda pārvaldes līmeņa iestādes par tiem ir atbildīgas. Tad ir aplūkotas īpašas ar skolotāju mobilitāti saistītas procedūras un prakse. Visbeidzot ir pētīts, kādu iemeslu dēļ skolotāji vēlas pāriet uz citu skolu un kādēļ izglītības pārvaldes iestādēm var būt nepieciešams skolotājus pārcelt.

2.4.1. Noteikumi par skolotāju mobilitāti starp skolām

Vairāk nekā pusē Eiropas izglītības sistēmu nav noteikumu par skolotāju mobilitāti. Pārējās izglītības sistēmās skolotāju mobilitāte tiek regulēta. Šāda tendence vairāk ir raksturīga valstīm, kas atrodas Eiropas dienvidos un rietumos.

2.8. attēls. Noteikumi par skolotāju mobilitāti un par tiem atbildīgais pārvaldes līmenis, *ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.*



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Dažādās federālajās zemēs noteikumi ir atšķirīgi.

Īrija. Tiek regulēta tāda skolotāju mobilitāte, kas saistīta ar skolotāju pārdiskāciju gadījumos, kad ir pārāk daudz pastāvīgo skolotāju vai skolotāju ar beztermiņa līgumu.

Polija. Skolotāju mobilitāti regulē Skolotāju harta, taču ar skolotāju pārcelšanu saistītie noteikumi pašlaik ir apturēti un 2018. gada janvārī tiks atcelti. Praksē mobilitātes jautājums ir atstāts abu iesaistīto pušu ziņā, proti, puses var rīkoties un vienoties pēc saviem ieskatiem. Pārcelšanas iniciatīva var nākt gan no skolotāja, gan no skolas (skolas pārvaldes) puses.

Slovēnija. Skolotāju mobilitātes regulējums attiecas tikai uz īpašiem gadījumiem (skolu reorganizācija).

Apvienotā Karaliste (Skotija). Skolotāju mobilitāte netiek regulēta. Skolotājus amatā ieceļ vietējās pārvaldes iestāde, un skolotājiem ir tiesības pieteikties uz vakancēm. Viņi tiek nodarbināti kā mobila kategorija, un tas vietējās pārvaldes iestādēm ļauj brīvi pārcelt skolotāju pēc nepieciešamības.

Visās valstīs, izņemot divas, šos noteikumus pieņem augstākās pārvaldes iestāde.

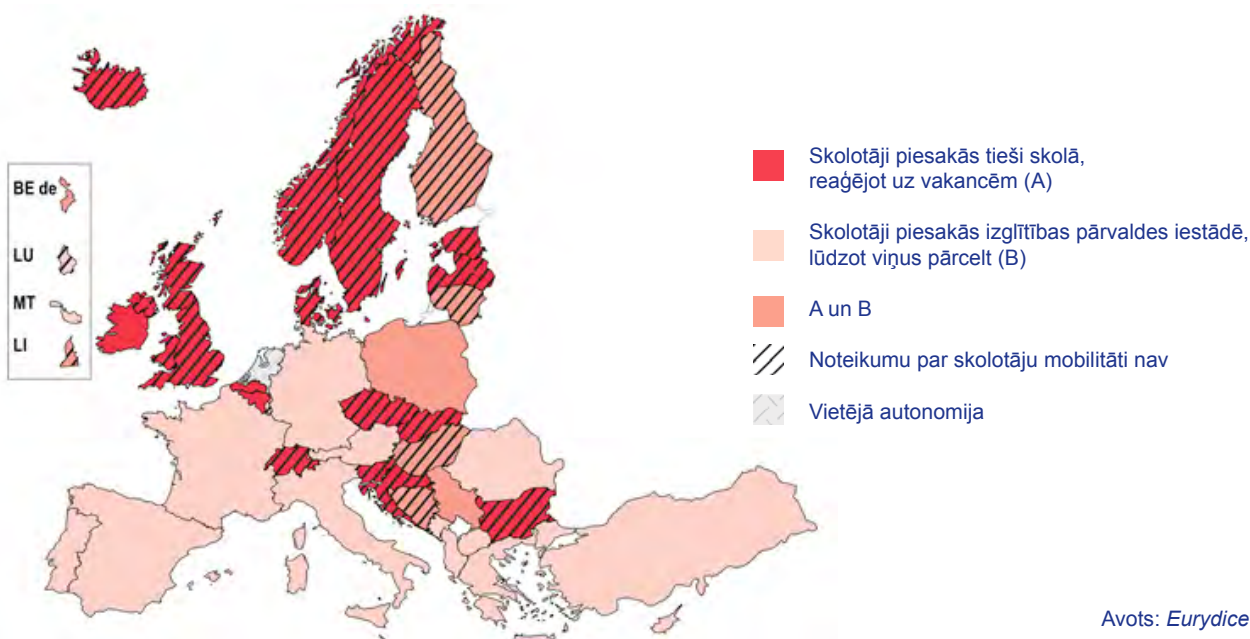
Albānijā skolotāju mobilitāte galvenokārt tiek regulēta vietējā līmenī – to dara reģionālie izglītības biroji vai skolu direktori.

Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā par skolotāju mobilitāti ir atbildīgas vietējās pārvaldes iestādes. Par visām publiskā sektora sākumskolām ir atbildīgas pašvaldības. Par Skopjes vidusskolām ir atbildīga Skopjes pilsēta, bet citās pilsētās par vidusskolām ir atbildīga katras pilsētas pašvaldība.

Noteiktā mērā skolotāju mobilitāte ir nepieciešama visās izglītības sistēmās. Skolotāji var pārcelties personisku, ģimenes vai profesionālu iemeslu dēļ. Savukārt izglītības pārvaldes iestādēm ir jānodrošina vienmērīgs skolotāju sadalījums, jāpanāk, lai visas amata vietas būtu aizpildītas, kā arī jāvada skolu reorganizācija un slēgšana. Skolas šajos procesos piedalās, pārraugot vakances, informējot par tām pārvaldes iestādes, kā arī līdzsvarojot savu darbinieku darba slodzi. Izmantotās procedūras dažādās valstīs ir atšķirīgas; parasti

tās ir saistītas ar personāla atlases un nodarbinātības sistēmu konkrētajā vietā.

2.9. attēls. Ar skolotāju mobilitāti starp skolām saistītās procedūras, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Vairāk nekā pusē Eiropas valstu skolotāji piesakās tieši, reaģējot uz izsludinātajām vakancēm (27 izglītības sistēmās). No ģeogrāfiskā viedokļa šī sistēma ir izplatīta Ziemeļeiropas un Austrumeiropas valstīs, kur pamatā tiek izmantota atklātā personāla atlase un lielākoties nav noteikumu par skolotāju mobilitāti. Pārējās valstīs skolotājiem ir jāpiesakās izglītības pārvaldes iestādē, lūdzot pārcelšanu. Šāda pieeja ir raksturīga Rietumeiropas, Centrāleiropas un Dienvideiropas valstīm. Šīs pieejas īstenošana dažādās izglītības sistēmās ir atšķirīga.

Vairākās valstīs skolotāji var gan tieši pieteikties uz izsludinātajām vakancēm, gan lūgt pārcelšanu izglītības pārvaldes iestādei. Dažādiem mobilitātes veidiem un noteikumiem var tikt piemērotas dažādas procedūras (Beļģijas vācu kopiena, Polija un Serbija).

Serbijā, ja kādā skolā ir parādījusies vakance, vietējās pārvaldes iestāde un skola izskata to skolotāju sarakstu, kuru pakalpojumi šajā mācību gadā daļēji vai pilnīgi nav nepieciešami, un piedāvā darbu kādam no šiem skolotājiem. Ja piemērota kandidāta sarakstā nav, skola var publicēt sludinājumu Valsts nodarbinātības aģentūras izdotajās publikācijās. Pāriešanu uz citu skolu var ierosināt arī paši skolotāji, ja minētajā sarakstā nav piemērotu kandidātu un abas skolas tam piekrīt.

Tajās valstīs, kur skolotāju mobilitāte netiek regulēta, skolotāji var ne vien pieteikties uz vakancēm, bet īpašos gadījumos (piemēram, skolas reorganizācija), arī pieteikties uz pārcelšanu izglītības pārvaldes iestādē (Lietuvā, Ungārijā, Somijā, Bosnijā un Hercegovinā, Lihtenšteinā).

2.4.2. Skolotāju mobilitātes process

Mobilitātes prakse Eiropas valstīs ir atšķirīga. Daži tās īstenošanas veidi un valstu piemēri ir aprakstīti šajā sadaļā, tomēr tie nerada pilnīgu priekšstatu. Ir nepieciešami turpmāki pētījumi, lai noskaidrotu, kurās izglītības sistēmās skolotāju mobilitātes pārvaldīšanai tiek izmantots nacionālais konkurss un kā tas tiek organizēts, lai uzzinātu, cik valstīs pārcelšanas pieprasījumu ranžēšanai tiek izmantota kredītpunktu sistēma, vai lai izpētītu, kādas vēl procedūras valstīs tiek izmantotas mobilitātes atvieglošanai.

Dažās valstīs mobilitāte tiek pārvaldīta ar nacionālā konkursa palīdzību.

Spānijā pārcelšanas konkurss (*concurso de traslados*), kas tiek organizēts divu gadu ciklā, ir visvairāk izmantotais paņēmieni, kā skolotāji tiek pārcelti no vienas skolas uz citu. Civildienesta ierēdņi var pieteikties uz pārcelšanu personisku vai profesionālu iemeslu dēļ. Vienu gadu

šo konkursu uz savas teritorijas vakancēm organizē katra autonomā apgabala augstākās pārvaldes iestāde. Nākamajā gadā nacionālās pārvaldes iestāde izsludina konkursu par visā valstī pieejamajām vakancēm.

Portugālē pastāvīgo skolotāju pārcelšana notiek reizi četros gados ar nacionālā konkursa palīdzību, taču pastāvīgie skolotāji, kam nav amata vietas, var pieteikties katru gadu.

Albānijā skolotāju mobilitāte lielākoties tiek regulēta vietējā līmenī, taču skolotāji var tikt iecelti amatā, arī nokārtojot valsts eksāmenu. Šādā gadījumā kandidāti tiek iecelti amatā, ņemot vērā viņu vēlnes.

Mobilitāte var tikt pārvaldīta, izmantojot arī kredītpunktu vai punktu sistēmu. Jo vairāk kredītpunktu vai punktu skolotāji ir uzkrājuši, jo lielākas ir viņu iespējas iegūt vēlamo amatu.

Francijā mobilitāte var notikt Izglītības ministrijai pakļauto galveno administratīvo rajonu (*académies*) robežās vai starp tiem. Īstenojot mobilitāti starp *académies*, katra rajona vajadzības tiek saskaņotas ar jauno un strādājošo skolotāju mobilitātes pieprasījumiem. Šī procesa nolūks ir iecelt skolotājus vakantajās amata vietās, vienlaikus ņemot vērā viņu personiskās prioritātes. Piemēram, katrā mobilitātes pieprasījumā uz citu *académies* vidējās izglītības pirmā un otrā posma skolotāji var norādīt līdz 20 skolām, kurās viņi vēlētos mācīt, un tiek aprēķināti punkti. Atbilstoši punktu skalai prioritāte ir ar ģimenes apstākļiem saistītai mobilitātei, skolotājiem invalīdiem un skolotājiem, kas tiek pārcelti uz noteiktām prioritārajām teritorijām. Mobilitātes pieprasījumi tiek ranžēti saskaņā ar šiem un citiem kritērijiem.

Kiprā skolotāji tiek iekļauti kredītpunktu sistēmā; piešķirto kredītpunktu skaitu nosaka: a) darba stāžs; b) tas, kāda veida skolā viņi ir strādājuši; c) skolas attālums no skolotāja mājām. Katra mācību gada beigās augstākās un vietējās pārvaldes iestādes izmanto šo sarakstu, lai noteiktu, kurā skolā katrs kandidāts strādās nākamajā mācību gadā. Tie šī saraksta skolotāji, kam ir visvairāk kredītpunktu, var tikt iecelti amatā sev vēlamajā skolā.

Beļģijā (franču kopienā) šāda mobilitāte ir iespējama tikai vienā gadījumā, proti, skolotāji, kas strādā skolās, kurās ir liels tādu skolēnu īpatsvars, kuri nāk no nelabvēlīgas vides (pamatojoties uz sociāli ekonomisko indeksu), un tāpēc tām ir papildu finansiālie resursi un cilvēkresursi, ir tiesības pieprasīt pārcelšanu uz citu skolu pēc viņu izvēles (pēc 10 gadiem).

Divās federālās valstīs ir ieviestas īpašas procedūras, lai atvieglotu mobilitāti starp reģioniem.

2015. gadā trīs **Beļģijas** kopienu izglītības ministrijas nolēma izveidot tiešsaistes platformu, lai atvieglotu un veicinātu skolotāju mobilitāti starp kopienām. Tā nolūks ir panākt, lai svešvalodas vai tos izglītības satura priekšmetus, kas tiek mācīti svešvalodā, mācītu skolotāji, kam tā ir dzimtā valoda.

Vācijā tiem skolotājiem, kam ir civildienesta ierēdņa statuss un kas vēlas strādāt citā federālajā zemē, ir jāsaņem tās Izglītības un kultūras lietu ministrijas piekrišana, kura ir atbildīga par viņa federālās zemes skolām, un tās, kura ir atbildīga par uzņemošās federālās zemes skolām. 2001. gada maijā federālo zemju izglītības un kultūras ministru pastāvīgajā konferencē attiecībā uz skolotāju mobilitāti starp federālajām zemēm tika panākta vienošanās par divām procedūrām. Šīs vienošanās nolūks ir veicināt skolotāju mobilitāti Vācijā, un galvenais, bet ne vienīgais mērķis ir nodrošināt, lai ģimenes varētu dzīvot kopā.

Uz dažādu veidu skolām var attiekties dažādi mobilitātes noteikumi.

Beļģijā (franču kopienā) skolotāji var viegli pāriet no vienas publiskā sektora skolas (tās ir tieši pakļautas franču kopienas ministrijai) uz citu publiskā sektora skolu, saglabājot to pašu statusu, turpretim subsidēto skolu skolotājiem ir ļoti grūti mainīt skolu, nezaudējot savu statusu un amata pakāpi.

Apmaiņas programma ļauj skolotājiem pāriet no vienas skolas uz citu, dažkārt uz pagaidu periodu.

Beļģijā (vācu kopienā) amatā ieceltie skolotāji var apmainīties vietām. Abiem skolotājiem, kas piesakās uz apmaiņu, ir jāstrādā pie viena un tā paša skolu darba organizētāja un jābūt vienādos amatos. Vispirms apmaiņa notiek uz pagaidu periodu – 12 mēnešiem –, bet tā var kļūt pastāvīga, jo apmaiņas pieprasījumu var iesniegt atkārtoti, cik bieži vien skolotāji to vēlas.

Īrijā saskaņā ar apmaiņas programmu sākumskolas skolotāji uz laiku var apmainīties izglītošanās nolūkā. Šādas apmaiņas minimālais periods ir viens gads, maksimālais – pieci gadi. Skolotājiem pašiem ir jāatrod kolēģis, ar kuru viņi vēlas apmainīties.

Gadījumos, kad noteikumu par skolotāju mobilitāti nav, prakse ir atšķirīga. Tā ir atkarīga gan no tā, kāda institūcija ir atbildīga par skolas darbību (vietējās vai augstākās pārvaldes iestāde), gan no skolotāja nodarbinātības statusa.

Čehijā vietējās pārvaldes iestādes, kas ir atbildīgas par lielāko daļu skolu, ir atbildīgas arī par skolu darba reorganizāciju: skolu apvienošanu, slēgšanu vai jaunu skolu atvēršanu. Līdz ar to tām var rasties nepieciešamība pārcelt skolotājus no vienas skolas uz citu.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā) skolotāji nav civildienesta ierēdņi un viņus ieceļ amatā konkrētā skola. Skolotājiem ir

tiesības pāriet uz citu skolu un pieteikties uz jebkuru vakanci, kas tiks aizpildīta atklāta konkursa kārtībā. **Anglijā** arvien lielāku vietu izglītības kopainā ieņem akadēmisko skolu apvienības (ASA) (*multi academy trusts*). Kā liecina nosaukums, tās ir apvienības, kas vada vairāk nekā vienu akadēmisko skolu (to lielums var būt ļoti atšķirīgs). ASA ir darba devēji visam viņu skolās nodarbinātajam personālam, un viņiem ir tiesības pārcelt skolotājus un vecākos vadītājus uz tām apvienības akadēmiskajām skolām, kur viņu pakalpojumi tobrīd ir nepieciešami visvairāk. Pētījumā (Worth, 2017) secināts, ka personāla mobilitāte starp vienas ASA skolām ir vairāk nekā desmit reizes lielāka nekā starp jebkurām divām skolām, kuras neietilpst vienā ASA, bet atrodas tādā pašā attālumā viena no otras.

Lihtenšteinā skolotāji var paust vēlmi mainīt skolu. Skolas direktors var veicināt skolotāju pārcelšanu, lai nodrošinātu to, ka viņa skolā ir nepieciešamais personāls vai risinātu ar vakanču aizpildīšanu saistītos jautājumus. Augstākās pārvaldes iestāde var ierosināt skolotāju pārcelšanu saistībā ar ārējās vērtēšanas rezultātiem, inspektoru ziņojumu, vakancēm vai skolotāju amata vietu ilgtermiņa plānošanu.

2.4.3. Skolotāju mobilitātes iemesli

Kopumā skolotāji iesaistās mobilitātē personisku vai profesionālu iemeslu vai prioritāšu dēļ (piemēram, vēlme strādāt tuvāk mājām vai ģimenei, uzlabot situāciju darbā utt.). Saskaņā ar aplūkoto valstu sniegto informāciju visbiežāk skolotāji lūdz viņus pārcelt ar personiskiem vai ģimenes apstākļiem, nevis ar darbu saistītu iemeslu dēļ. Viens no iemesliem ir arī vēlme mainīt skolas vidi. Skolotāji var lūgt viņus pārcelt arī medicīnisku iemeslu dēļ, piemēram, Grieķijā skolotāji var iesniegt oficiālu pieprasījumu, norādot veselības problēmu, savukārt Portugālē skolotāji ar veselības traucējumiem var pieteikties uz mobilitāti, nenorādot nekādus formālus iemeslus.

No izglītības sistēmas viedokļa skolotāju mobilitāte var būt nepieciešama vairāku iemeslu dēļ. No četriem šajā ziņojumā norādītajiem iemesliem visizplatītākais ir skolu reorganizācija; to ir minējusi puse aplūkoto valstu. Izplatīti iemesli ir arī vienmērīga skolotāju sadalījuma nodrošināšana un skolotāja darba vai personisko problēmu risināšana. Daudzās valstīs jebkurš no šiem trim iemesliem var būt par pamatu skolotāja pārcelšanai. Tikai septiņās izglītības sistēmās skolotāji var tikt pārcelti, lai apmierinātu tādu skolu vajadzības, kurās mācās skolēni no nelabvēlīgām ģimenēm vai skolēni ar sliktām sekmēm. No šīm valstīm Austrijā ir skaidri noteikts, ka pārcelšanai šāda iemesla dēļ ir jāsaņem konkrētā skolotāja piekrišana.

Skolotāju pārcelšana bez viņu piekrišanas ir iespējama tikai divās valstīs (Vācijā un Austrijā), un arī tur tas ir atļauts tikai īpašos apstākļos un ar īpašiem ierobežojumiem.

Vācijā skolotāji bez viņu piekrišanas var tikt pārcelti tikai tad, ja uzņemošā skola ir pakļauta tai pašai institūcijai kā nosūtošā skola, jaunais amats atbilst tai pašai karjeras pakāpei un pamatalga ir tāda pati. Pārcelšana ir jāpamato ar profesionāliem iemesliem, tādiem kā skolu apvienošana vai skolotāju amata vietu skaita samazināšana skolēnu skaita samazināšanās dēļ. Citi iespējamie iemesli ir tieši saistīti ar skolotāju, piemēram, atzinums, ka viņš ir piemērots citu darba pienākumu pildīšanai. Pārcelšana tiek apsvērta, ja tas ir vienīgais veids, lai nodrošinātu skolotāja pienākumu atbilstību viņa amatam. Atbilstoši civildienesta ierēdņa pienākumiem pret savu darba devēju skolotājam ir jāpiekrīt pārcelšanai pat tad, ja tā neatbilst viņa vēlmēm. Tomēr skolas pārraudzības institūcijai ir jāņem vērā jebkādi nozīmīgi personiskie apstākļi, kuru dēļ pārcelšana nebūtu saprātīga (liels vecums vai slihta veselība).

Austrijā, ja skolotājs tiek norīkots darbā bez viņa piekrišanas, tiek piemēroti ierobežojumi laika un mācību priekšmeta ziņā. Pārcelšana *ex officio* (proti, bez skolotāja piekrišanas) ir iespējama tikai būtisku iemeslu dēļ. Skolotājs var pret plānoto pārcelšanu iebilst, pārsūdzēt lēmumu par pārcelšanu vai izmantot citus juridiskus līdzekļus.

Tikai dažas valstis (Kipra, Austrija, Albānija un Lihtenšteina) ir minējušas stimulus skolotāju mobilitātes veicināšanai starp skolām. Tā kā skolotāju mobilitātes iniciatori parasti ir paši skolotāji un tās pamatā ir personiski un/vai profesionāli iemesli, izglītības pārvaldes iestādes un skolas reti iesaistās un piedāvā stimulus mobilitātes veicināšanai.

Austrijā skolotāji, kas ir ieguvuši papildu kvalifikāciju, var tikt pārcelti uz skolu, kur viņi varēs pildīt specializētākus darba pienākumus un tā uzlabot savus darba apstākļus.

Arī **Albānijā** min, ka mobilitāte uzlabo skolotāju iespējas sasniegt karjeras mērķus, jo paplašina skolotāju pieredzi.

Lihtenšteinā stimuli ir saistīti ar darba slodzi un iespēju noslēgt beztermiņa līgumu.

3. NODAĻA. IEVADĪŠANA DARBĀ, PROFESIONĀLĀ PILNVEIDE UN ATBALSTS

Pedagoģiskā darba kvalitāti lielā mērā nosaka tas, ko skolotāji zina un prot. Sākotnējās pedagoģiskās izglītības (SPI) ieguves laikā iegūtās zināšanas un prasmes ir tikai sākums. Skolotāju ievadīšana darbā un mentoringa programma karjeras sākumposmā ļauj skolotājiem pilnveidot savas profesionālās prasmes un izveidot produktīvu saikni ar skolas vidi. Pastāvīga profesionālā pilnveide (PPP) skolotājiem dod iespēju uzlabot savas kompetences un pielāgot tās mūsdienu strauji mainīgajai videi. Kolēģu un speciālistu sniegtais atbalsts var viņiem palīdzēt tikt galā ar sarežģītām situācijām un labāk veikt darba pienākumus.

Paziņojumā „Skolu attīstība un izcila mācīšana – lielisks pamats dzīvei” Eiropas Komisija ir uzsvērusi pedagoģiskās izglītības nozīmi mācīšanas kvalitātes nodrošināšanā un pievērsusi uzmanību tam, cik liela loma var būt skolotāju sadarbībai un profesionālajai pilnveidei visas darba dzīves laikā. ⁽¹⁰⁾ Komisija ir uzsvērusi, ka PPP pasākumiem ir jābūt organizatoriski un finansiāli pieejamiem un saturiski nozīmīgiem; tā ir uzsvērusi skolu un skolotāju iesaistīšanās pozitīvo ietekmi uz PPP politikas veidošanu. Paziņojumā ir akcentēta arī nepieciešamība sniegt īpašu atbalstu skolotājiem, jo sevišķi karjeras sākumposmā.

Šajā nodaļā ir aplūkoti visi minētie jautājumi. Nodaļā ir trīs sadaļas. Pirmā no tām pievēršas atbalstam, kas jaunajiem skolotājiem tiek sniegts, īstenojot ievadīšanu darbā un mentoringu. Otrajā sadaļā ir pētīta skolotāju PPP Eiropas valstīs. Trešajā sadaļā ir noskaidrots, kāds cita veida atbalsts strādājošajiem skolotājiem ir pieejams visā karjeras laikā.

3.1. Ievadīšana darbā un mentorings

3.1.1. Ievadīšana darbā

Eiropas Komisijas 2017. gada paziņojumā par skolu attīstību un izcilu mācīšanu ir uzsvērts, cik svarīgi ir skolotāju karjeras sākumā sniegt viņiem īpašu atbalstu. Politikas veidotājiem paredzētajā Eiropas Komisijas rokasgrāmatā par ievadīšanu darbā skolotāja profesijā ir teikts, ka „brīdis, kad jaunie skolotāji pabeidz sākotnējās izglītības ieguvu un pāriet uz profesionālo dzīvi, izšķiroši ietekmē skolotāju turpmāko attieksmi pret savu profesiju un attīstību; tas arī var samazināt to skolotāju skaitu, kuri pamet darbu savā profesijā” (*European Commission*, 2010, 9. lpp.).

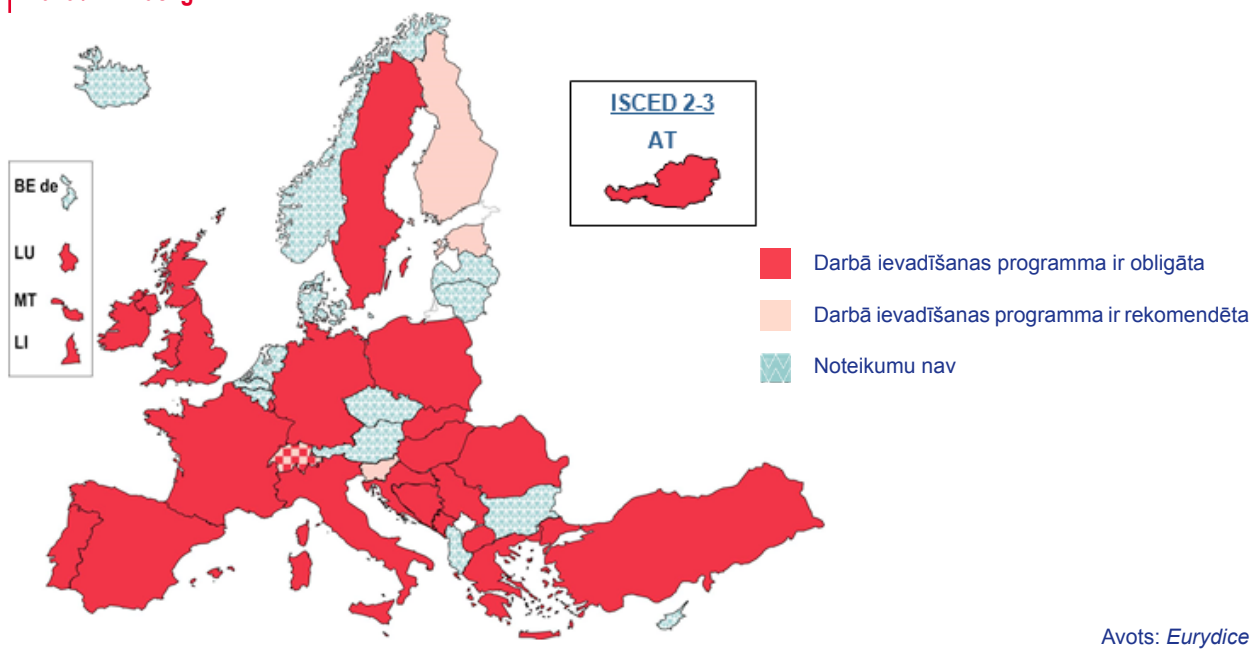
Ar „ievadīšanu darbā” šajā ziņojumā ir domāts strukturēts atbalsta posms jaunajiem vai topošajiem skolotājiem. Šā posma laikā viņi veic visus vai daudzus no tiem uzdevumiem, ko pieredzējušie skolotāji, un par darbu saņem atalgojumu. Šim posmam ir raksturīgi būtiski formatīvie un atbalsta elementi; parasti tā laikā tiek sniegta papildu apmācība, kā arī personalizēta palīdzība un konsultācijas.

Darbā ievadīšanas programmu statuss un ilgums

3.1. attēlā redzams, ka lielākajā daļā Eiropas izglītības sistēmu topošajiem vai jaunajiem skolotājiem ir pieejama ievadīšana darbā. 26 sistēmās saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem strukturēts darbā ievadīšanas posms ir obligāts, savukārt Igaunijā, Slovēnijā un Somijā tas ir rekomendēts.

⁽¹⁰⁾ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Skolu attīstība un izcila mācīšana – lielisks pamats dzīvei. COM/2017/165 galīgā versija.

3.1. attēls. Darbā ievadišanas programmu statuss, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY
Ilgums mēnešos	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	12–24	12	36	4	3–12	12	12	12	⊗
	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	
Ilgums mēnešos	⊗	⊗	36	24	24	●	12	9	12	12	10	12	●	12	
	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT		AL	BA	CH	FY	IS	LI	ME	NO	RS	TR
Ilgums mēnešos	12	12	12	12		⊗	12	12–24	12	⊗	36	12	⊗	12	12

⊗ Augstākā līmeņa noteikumu nav

● Skolu autonomija

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Attēlā redzami dati attiecās uz obligātu, apmaksātu sagatavošanās periodu skolā (*Vorbereitungsdienst*).

Īrija. Ir divi darbā ievadišanas modeļi: 1) Nacionālās darbā ievadišanas programmas semināri, kuros jaunie skolotājiem jāapmeklē 20 semināra stundas; 2) skolās īstenota sistēma *Droichead*, kurā apvienota ievadišana darbā un darba pieredze pārbaudes laikā vai pēc kvalifikācijas iegūšanas. Sākumskolas skolotājiem *Droichead* pabeigšanai ir nepieciešamas vismaz 100 dienas, bet augstāku izglītības pakāpju skolotājiem – 300 mācību stundas. Jaunie skolotājiem kāds no šiem modeļiem ir jāpabeidz 36 mēnešu laikā.

Grieķija. Ievadišana darbā ir pieejama visiem jaunie skolotājiem. Tā ir obligāta tiem jaunie skolotājiem, kam ir pastāvīga amata vieta, bet pastāvīgo skolotāju aizvietotājiem tā ir rekomendēta.

Spānija. Darbā ievadišanas posma saturs un ilgums dažādos autonomajos apgabalos ir atšķirīgs.

Itālija. Vienu gadu ilgā darbā ievadišanas posmā skolotājiem skolā ir jānostrādā 180 dienas (120 stundām ir jābūt saistītām ar pedagoģisko darbu).

Nīderlande. Noteikumus attiecībā uz ievadišanu darbā sociālie partneri paredz darba koplīgumos. Skolas ir atbildīgas par to piemērošanu un agrīna karjeras atbalsta sniegšanu.

Austrija. Ievadišana darbā ir obligāta tikai tiem jaunie skolotājiem, kas ir pabeiguši SPI secīgā modeļa programmu un var mācīt *Allgemeinbildenden höheren Schulen* (ISCED 2–3).

Slovēnija. Īpašos apstākļos darbā ievadišanas posma ilgums var tikt samazināts vai palielināts.

Apvienotā Karaliste (Skotija). Obligātā ievadišana darbā var tikt īstenota saskaņā ar Skolotāju darbā ievadišanas programmu vai izmantojot elastīgi organizētu profesionālo ceļu. Dati par darbā ievadišanas perioda ilgumu attiecas uz Skolotāju darbā ievadišanas programmu.

Lihtenšteina. Ievadišana darbā tiek īstenota trīs gadus ilgā pārbaudes periodā.

Šveice. Darbā ievadišanas programmas tiek regulētas kantonu līmenī. Lielākajā daļā kantonu tās ir obligātas, citos – fakultatīvas. Ievadišana darbā ilgst 12–24 mēnešus. Dažos kantonos ilgums var tikt pielāgots individuālām vajadzībām.

Tajās valstīs, kur tiek īstenota ievadišana darbā, tā var būt organizēta dažādi. Dažās izglītības sistēmās ievadišana darbā ir paredzēta pilnībā kvalificētiem jaunie skolotājiem, savukārt citās jaunie skolotāji tiek uzskatīti par pilnībā kvalificētiem tikai tad, kad ievadišana darbā ir sekmīgi pabeigta (skat. 2.1. sadaļu). Ievadišana darbā parasti tiek organizēta, kad jaunie skolotāji noslēdz savu pirmo līgumu, lai strādātu skolā, un dažās sistēmās ievadišana darbā notiek pārbaudes periodā. Vācijā, Francijā, Luksemburgā un Austrijā ievadišana darbā tiek īstenota SPI ieguves laikā.

Vācijā par obligāto darbā ievadīšanas programmu tiek uzskatīts obligāts, apmaksāts sagatavošanās periods skolā (*Vorbereitungsdienst*). Visiem absolventiem (ar nokārtotu Pirmo valsts eksāmenu vai maģistra grādu SPI programmā atkarībā no federālās zemes) ir jāpiedalās šajā programmā, lai varētu nokārtot Otro valsts eksāmenu, kas ir priekšnoteikums tam, lai varētu iegūt pilnu kvalifikāciju un pastāvīgu amatu. Tiek rekomendēts pēc darba līguma noslēgšanas nodrošināt agrīnu karjeras atbalstu arī pilnībā kvalificētajiem skolotājiem; par atbalsta pasākumiem un to organizēšanu lemj federālās zemes. Septiņas federālās zemes organizē pilnībā kvalificēto skolotāju ievadīšanu darbā. Sešas no tām šī programma ir fakultatīva, bet Brandenburgā – obligāta.

Francijā ceturtā studiju gada beigās studenti kārtot konkursa eksāmenu (maģistrantūras 1. pakāpe). Tie, kas to sekmīgi nokārtojuši, tālāk apgūst darbā ievadīšanas programmu (daļa no SPI), kuras laikā viņi par pedagoģisko darbu saņem atalgojumu kā stažieri civildienesta ierēdņi. Tie, kas eksāmenu sekmīgi nenokārto, var turpināt maģistrantūras 2. pakāpes studijas. Šīs maģistrantūras programmas otrajā gadā darbā ievadīšanas programmas vietā viņiem notiek prakse skolā (8–12 nedēļas) un par pedagoģisko darbu alga netiek maksāta. Piekta studiju gada beigās topošie skolotāji var kārtot konkursa eksāmenu un sekmīgas nokārtošanas gadījumā var apgūt darbā ievadīšanas programmu. Šīs programmas laikā viņi par pedagoģisko darbu saņem atalgojumu kā stažieri civildienesta ierēdņi.

Luksemburgā topošie vidējās izglītības skolotāji pabeidz vismaz četrus gadus ilgu augstākās izglītības programmu izvēlētajā mācību priekšmetā. Pēc šīm studijām viņiem trīs gadus ir jāapgūst pedagogam nepieciešamie priekšmeti (*stage pédagogique*). Lai sāktu šo profesionālās apmācības ceļu, viņiem ir sekmīgi jānokārto iestājekssāmens (*examen-concours*). Ievadīšana darbā notiek šo trīs apmācības gadu laikā. Šajā periodā topošajiem skolotājiem ar skolu ir noslēgts prakses līgums un par pedagoģisko darbu tiek maksāta alga. Apmācības perioda beigās topošajiem skolotājiem ir jānokārto gala eksāmens, pēc kā viņiem tiek piešķirts civildienesta ierēdņa statuss un viņi tiek uzskatīti par pilnībā kvalificētiem skolotājiem. Topošie sākumskolas izglītības skolotāji darbā ievadīšanas posmu sāk pēc bakalaura grāda iegūšanas trīs gadus ilgas profesionālās apmācības laikā (*stage préparant à la fonction d'instituteur de l'enseignement fondamental*). Sekmīga trīs gadus ilgas apmācības pabeigšana ir obligāts nosacījums, lai varētu kļūt par civildienesta ierēdņi un līdz ar to par kvalificētu skolotāju.

Austrijā darbā ievadīšanas programma topošajiem vidējās izglītības *Allgemeinbildenden höheren Schulen* skolotājiem tiek uzskatīta par daļu no SPI. Tā notiek pašās SPI programmas beigās, kad topošie skolotāji ir pabeiguši studijas un nokārtojuši universitātes eksāmenu. Tiesības mācīt ir tikai tiem, kuri ir sekmīgi pabeiguši šo programmu. No 2019. gada septembra ievadīšana darbā būs obligāta visiem jaunajiem sākumskolas izglītības un vidējās izglītības skolotājiem. Tā tiks organizēta uzreiz pēc tam, kad būs noslēgts līgums par darbu skolā.

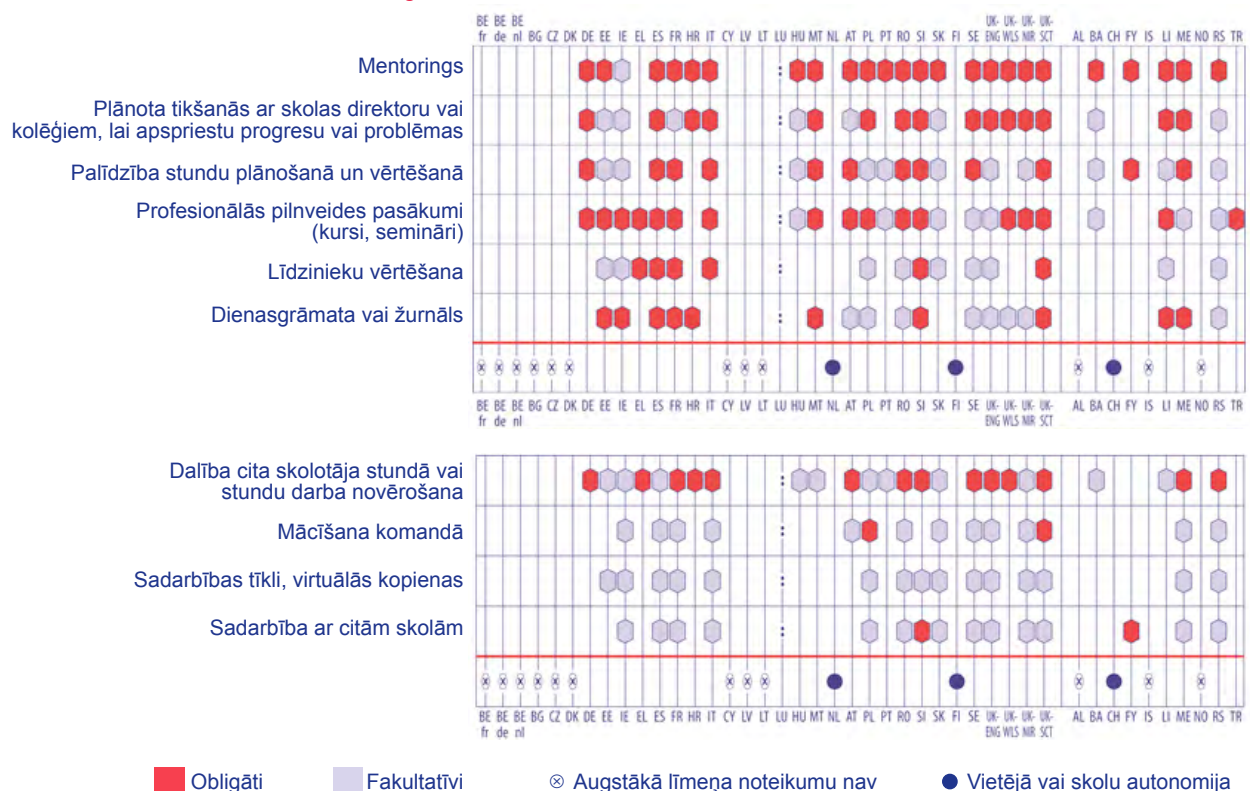
Ievadīšana darbā parasti ilgst vienu gadu, taču Grieķijā un Spānijā (dažos autonomajos apgabalos) tā ilgst tikai dažus mēnešus. Īrijā, Luksemburgā un Lihtenšteinā ievadīšana darbā ir jāpabeidz trīs gadu laikā pēc tās sākšanas.

Atbalsta veidi

Politikas veidotājiem paredzētajā Eiropas Komisijas rokasgrāmatā par ievadīšanu darbā skolotāja profesijā uzsvērts, ka ir svarīgi jaunajiem skolotājiem sniegt trīs veidu atbalstu – personisko, sociālo un profesionālo (*European Commission*, 2010). Darbā ievadīšanas programmās var būt iekļauti dažādi elementi, piemēram, mentoring, profesionālā apmācība, līdzinieku vērtēšana, kā arī plānotas tikšanās reizes ar skolas direktoru, kurās tiek sniegts personisks, sociāls un profesionāls atbalsts.

Mentoring tiek uzskatīts par vienu no galvenajiem darbā ievadīšanas programmu elementiem, un parasti tas aptver visu trīs veidu atbalstu. Mentors vienmēr ir pieredzējis skolotājs, kam ir uzticēta atbildība par jaunajiem vai topošajiem skolotājiem. Parasti mentors ir gados vecāks skolotājs, kurš iepazīstina jaunos skolotājus ar skolas vidi un profesionālo dzīvi, sniedz viņiem atbalstu un vajadzības gadījumā nodrošina apmācības un konsultācijas. 3.2. attēlā redzams, ka mentoring ir obligāts darbā ievadīšanas programmu elements gandrīz visās tajās izglītības sistēmās, kur ievadīšana darbā tiek regulēta. Tikai Grieķijā un Turcijā mentoring regulētajā darbā ievadīšanas programmā nav paredzēts; Īrijā mentoring ir fakultatīvs.

3.2. attēls. Darbā ievadīšanas programmā paredzētie atbalsta veidi, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Attēlā redzamā informācija attiecas uz sagatavošanās periodu skolā (*Vorbereitungsdienst*).

Īrija. Attēlā redzamā informācija attiecas uz Nacionālās darbā ievadīšanas programmas semināriem.

Spānija. Darbā ievadīšanas programmā paredzētie atbalsta veidi dažādos autonomajos apgabalos var būt atšķirīgi.

Apvienotā Karaliste (Skotija). Obligātā ievadīšana darbā var tikt īstenota saskaņā ar Skolotāju darbā ievadīšanas programmu vai izmantojot elastīgi organizētu profesionālo ceļu. Attēlā redzamā informācija attiecas uz Skolotāju darbā ievadīšanas programmu.

Šveice. Dažādos kantonos atbalsta veidi ir atšķirīgi. Ievadīšana darbā var būt gan obligāta, gan fakultatīva.

23 izglītības sistēmās svarīga loma jauno skolotāju atbalstīšanā ir skolu direktoriem. Šajās sistēmās skolu direktori, bieži sadarbībā ar mentoru un/vai citiem vecākajiem skolotājiem, regulāri tiekas ar jaunajiem skolotājiem, lai apspriestu viņu izaugsmi darbā, kā arī personiskās un profesionālās problēmas un, ja nepieciešams, sniegtu atsauksmes un padomus. 15 sistēmās skolas direktora atbalsts ir obligāts darbā ievadīšanas programmas elements.

Ievadīšana darbā jaunajiem skolotājiem parasti dod iespēju gūt praktisko pieredzi, pilnveidojot pedagoģiskās prasmes un dažkārt arī paplašināt SPI laikā iegūtās zināšanas. 25 izglītības sistēmās darbā ievadīšanas programmā ir paredzēti dažādi profesionālās pilnveides pasākumi, piemēram, apmācība, kursi un semināri; 17 no tām šādi pasākumi ir obligāti. 23 izglītības sistēmās profesionālais atbalsts jaunajiem skolotājiem izpaužas arī kā palīdzība stundu plānošanā un vērtēšanā. Līdzinieku vērtēšana tiek veikta 15 izglītības sistēmās, bet dienasgrāmata vai žurnāls tiek izmantots 18 sistēmās.

Darbā ievadīšanas programmu sociālais aspekts parasti izpaužas kā pasākumi, kas veicina uz sadarbību vērsta vides radīšanu, palīdzot jaunajiem skolotājiem iekļauties skolas kolektīvā un profesionāļu sabiedrībā, kur tiek īstenota dalīšanās ar labās prakses piemēriem un idejām un tiek veidoti sadarbības tīkli. Sociālais atbalsts var tikt sniegts arī, izmantojot tādus pasākumus kā dalība cita skolotāja vadītajās stundās vai stundu darba novērošana. 25 izglītības sistēmās šis elements ir paredzēts arī darbā ievadīšanas programmā. Apmēram pusē to izglītības sistēmu, kurās ir paredzēta ievadīšana darbā, skolas sekmē jauno skolotāju iekļaušanos profesionālajā dzīvē, organizējot sadarbības tīklus vai virtuālās kopienas, sadarbojoties ar

citām skolām un veicinot mācīšanu komandā. Parasti šie pasākumi tiek organizēti brīvprātīgi.

Darbā ievadīšanas periods, īpaši tad, ja tas ir obligāts, parasti beidzas ar oficiālu vērtēšanu (skat. 5.1.2. sadaļu). Dažās izglītības sistēmās pozitīvs vērtējums ļauj iegūt pilnu skolotāja kvalifikāciju vai sekmē pilnībā kvalificēta skolotāja akreditēšanos vai reģistrēšanos (skat. 2.1. sadaļu). Citās sistēmās ievadīšana darbā ir priekšnosacījums tam, lai varētu iegūt pastāvīgu amata vietu. Tajās sistēmās, kur ievadīšana darbā ir apvienota ar pārbaudes laiku, galīgais vērtējums ir nepieciešams, lai skolotājs tiktu pieņemts darbā (piemēram, Spānijā).

Pēdējos gados topošo un jauno skolotāju ievadīšana darbā ir kļuvusi ļoti nozīmīga. Kā liecina iepriekš veikti *Eurydice* pētījumi, pēdējo desmit gadu laikā strukturētas darbā ievadīšanas programmas ir ieviestas Īrijā, Maltā, Portugālē, Rumānijā, Slovākijā, Zviedrijā un Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā (*European Commission/EACEA/Eurydice*, 2013, 2015). Beļģijas vācu kopienā 2018. gadā ir plānots ieviest šādu programmu jaunajiem sākumskolas izglītības skolotājiem. Austrijā jauno skolotāju izglītības programmā, sākot ar 2019. gada septembri, būs iekļauts obligāts darbā ievadīšanas posms.

3.1.2. Mentorings

Kā iepriekšējā sadaļā minēts, gandrīz visās tajās izglītības sistēmās, kur ievadīšana darbā tiek regulēta, mentorings ir obligāts šo programmu elements. Tomēr mentorings jaunajiem skolotājiem var būt pieejams arī tad, ja darbā ievadīšanas programma netiek īstenota. Tāpat tas var būt pieejams arī visiem strādājošajiem skolotājiem, kam nepieciešams atbalsts.

Kopumā mentorings skolotājiem, kas sāk strādāt savā profesijā, ir obligāts 28 izglītības sistēmās (skat. 3.3. attēlu), bet piecās sistēmās (Bulgārijā, Čehijā, Kiprā, Latvijā un Norvēģijā) tas tiek rekomendēts. Šveicē mentorings ir obligāts tajos kantonos, kur ievadīšana darbā ir obligāta, bet pārējos kantonos tas tiek rekomendēts.

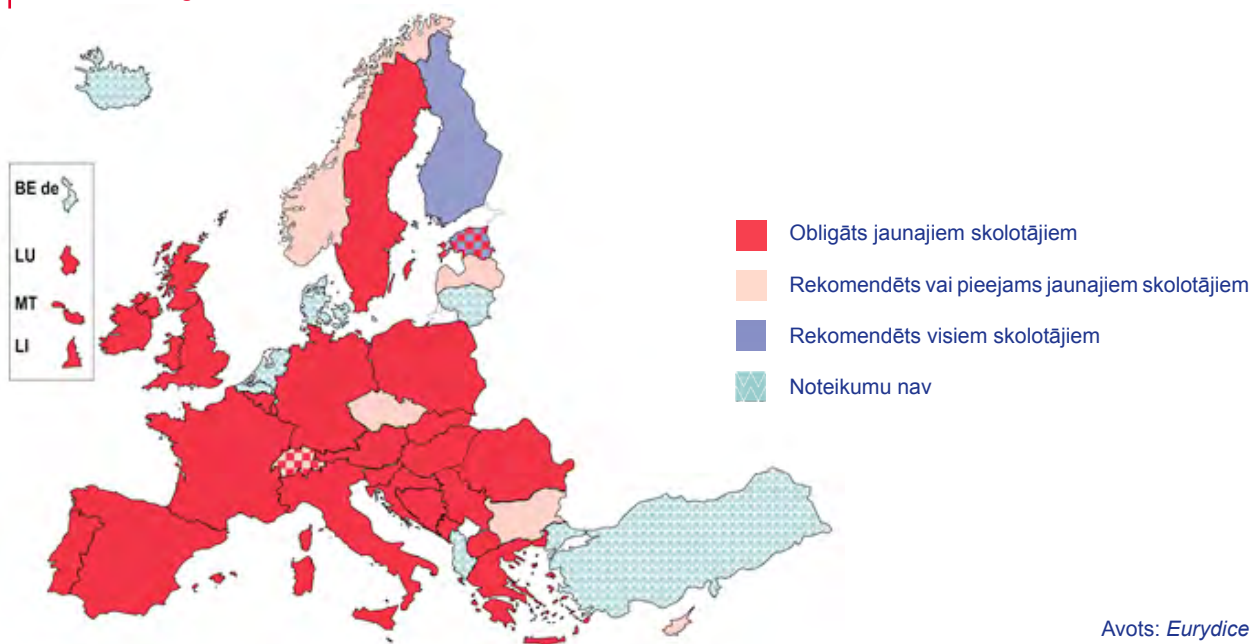
Čehijā saskaņā ar Čehijas Skolu inspekcijas gada pārskatu (2015./16. māc. g.) mentoringu jaunie kvalificētie skolotāji var izmantot vairāk nekā 70 % skolu.

Latvijā jauno kvalificēto skolotāju mentorings ir plaši izplatīts, kaut arī tas nav obligāts.

Mentoringa sniegšana ne vien jaunajiem, bet arī citiem skolotājiem Eiropā nav ierasta prakse. Somijā skolām ir rekomendēts nodrošināt mentoringu jebkuram skolotājam, kam ir nepieciešams atbalsts. Igaunijā mentorings ir obligāts darbā ievadīšanas programmas elements, bet pārējiem strādājošajiem skolotājiem tas ir rekomendēts. Francijā un Ungārijā mentorings ir obligāts tikai jaunajiem skolotājiem, bet inspekcijas var to ieteikt arī tiem skolotājiem, kam ir problēmas ar darba izpildi. Lai gan mentoringa regulējums reti attiecas uz kādu citu, izņemot jaunus skolotājus, daudzās Eiropas valstīs strādājošajiem skolotājiem ir pieejams cita veida personiskais un profesionālais atbalsts (skat. 3.3.2. sadaļu).

Tikai astoņās izglītības sistēmās nav oficiālu rekomendāciju vai noteikumu par mentoringu.

3.3. attēls. Skolotāju mentoringa statuss, *ISCED 1–3*, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Mentorings ir obligāts elements sagatavošanās periodā skolā (*Vorbereitungsdienst*).

Grieķija. Jauni noteikumi paredz, ka visiem jauniejiem skolotājiem obligāti ir jābūt mentoram, bet šie noteikumi vēl nav ieviesti.

Austrija. *Allgemeinbildenden höhere Schulen* (*ISCED 2–3*) mentorings ir daļa no darbā ievadīšanas procesa. Sākot ar 2019. gadu, mentorings būs pieejams visiem jauniejiem skolotājiem.

Šveice. Mentorings ir obligāts tajos kantonos, kur ievadīšana darbā ir obligāta, bet pārējos kantonos tas tiek rekomendēts.

3.2. Pastāvīga profesionālā pilnveide

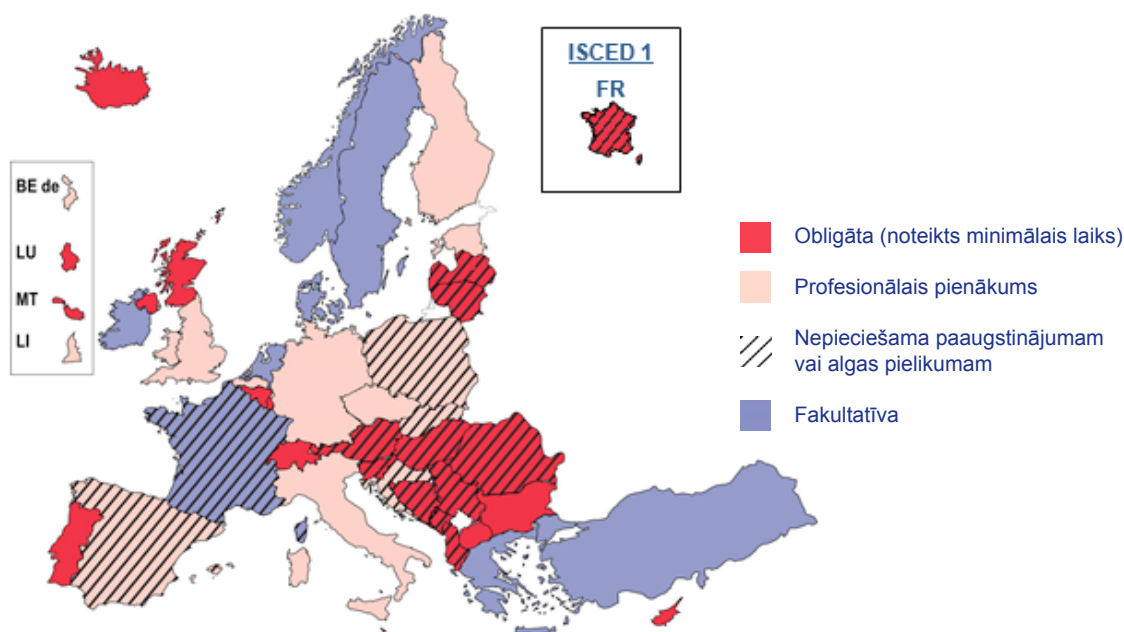
Iepriekš veiktos pētījumos ir identificēti vairāki faktori, kas ietekmē skolotāju dalību PPP un PPP pasākumu piemērotību. Eurydice ziņojumā „Skolotāja profesija Eiropā” (*European Commission/EACEA/Eurydice*, 2015) ir teikts, ka vidējās izglītības pirmā posma skolotāji PPP pasākumiem vairāk laika velta tajās valstīs, kur PPP ir obligāta. Ziņojumā uzsvērts, ka piedāvāto PPP pasākumu un skolotāju vajadzību neatbilstība parasti ir mazāka tajās valstīs, kur par apmācības prioritāšu noteikšanu ir atbildīgas pašas skolas un skolotāji. Saskaņā ar apsekojuma *TALIS 2013* rezultātiem (*OECD*, 2014) lielāks dalības īpatsvars ir tajās izglītības sistēmās, kurās ir lielāks finansiālais atbalsts un iespēja apmeklēt PPP pasākumus darbalaikā. Savukārt izplatītākie šķēršļi dalībai PPP pasākumos, kā norādījuši vidējās izglītības pirmā posma skolotāji, ir šo pasākumu neatbilstība darba grafikam un stimulu trūkums.

Šajā sadaļā ir aplūkots PPP statuss Eiropas valstīs, piemēram, vai tā ir obligāta vai ne. Sadaļā ir pētīts, kurās valstīs skolām ir jābūt PPP plānam un kādas ir galvenās tam izvirzītās prasības. Ir analizēta arī skolu un skolotāju dalība PPP vajadzību un pasākumu definēšanā. Visbeidzot ir aprakstīti galvenie stimuli un īpaši pasākumi skolotāju dalības veicināšanai PPP pasākumos.

3.2.1. PPP statuss

Kopumā var uzskatīt, ka PPP Eiropas valstīs ir obligāta – dažās valstīs ir noteikts minimālais skolotājiem izpildāmais PPP apmērs, bet citās tā ir paredzēta noteikumos, politikas dokumentos vai darba līgumos kā viens no skolotāja pienākumiem, taču minimālais laiks centralizēti nav noteikts. Tomēr atsevišķās valstīs PPP ir fakultatīva.

3.4. attēls. Skolotāju PPP statuss, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Minimālais obligāto PPP stundu, dienu vai kredītpunktu skaits attiecīgajam laika periodam

	BE fr	GR	FRI	CY	LV	LT	LU	HU	MT	AT	PT	RO	SI	UK- SCT	AL	BA	CH	FY	IS	ME	RS
Stundu/dienu/ kredītpunktu skaits	3 dienas	48 stundas	9 stundas	10 stundas	36 stundas	5 dienas	16 stundas	120 stundas	18 stundas	15 stundas	50 stundas	90 kredītp.	3 dienas	35 stundas	6 stundas	:	:	60 stundas	150 stundas	24 stundas	64 stundas
Laika periods (gadi)	1	3	1	1	3	1	1	7	1	1	4	5	3	1	1	:	:	3	1	5	1

Paskaidrojums

Obligāta: tiek uzskatīts, ka PPP ir obligāta, ja ir noteikts minimālais stundu, dienu vai kredītpunktu skaits, kas visiem skolotājiem ir jāsasniedz.

Profesionālais pienākums: saskaņā ar noteikumiem vai citiem attiecīgiem politikas dokumentiem PPP tiek uzskatīta par vienu no skolotāja profesionālajiem pienākumiem, bet minimālais obligāto stundu skaits nav noteikts.

Fakultatīva: PPP skolotājiem nav likumā paredzēts pienākums.

Laka periods: periods gados, kurā skolotājiem ir jāsasniedz noteiktais PPP stundu vai kredītpunktu skaits.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Francija. Sākumskolas izglītības skolotājiem ir jāsasniedz 9–18 PPP stundas gadā. Abu vidējās izglītības posmu skolotājiem šāda pienākuma nav.

Ungārija. Lai kļūtu par „vadošo skolotāju”, ir jāpabeidz divus gadus ilga PPP apmācība. Citu veidu paaugstinājuma gadījumā PPP ir viens no elementiem, kas tiek ņemti vērā, bet tā nav obligāta.

Austrija. Obligātais minimālais PPP stundu skaits gadā attiecas uz sākumskolas izglītības skolotājiem un *Neue Mittelschulen* skolotājiem (ISCED 2). Skolotājiem *Allgemeinbildenden höheren Schulen* (ISCED 2–3) PPP ir obligāta, bet minimālais stundu skaits centralizēti nav definēts.

Somija. Darba koplīgumā ir paredzētas trīs dienas PPP un plānošanai. Skolotāji kopā ar skolas vadību un darba devēju izlemj, cik daudz no šī laika veltīt PPP.

Apvienotā Karaliste (Ziemeļīrija). Agrīna profesionālā pilnveide, kas aptver skolotāja karjeras otro un trešo gadu, ir obligāta visiem skolotājiem, un tajā ir jābūt iekļautiem vismaz diviem profesionālās pilnveides pasākumiem, kas atbilst tām skolotāju kompetencēm, kuras noteikusi Vispārējā pedagoģiskā padome.

Bosnija un Hercegovina. Minimālo stundu skaitu var noteikt kantoni. Vidēji tās ir 12 stundas gadā.

Šveice. Noteikumi par minimālo stundu skaitu dažādos kantonos ir atšķirīgi. Dažos kantonos PPP ir profesionālais pienākums, bet minimālais stundu skaits nav noteikts.

21 izglītības sistēmā PPP ir obligāta visiem sākumskolas izglītības un abu vidējās izglītības posmu skolotājiem (skat. 3.4. attēlu). Francijā PPP ir obligāta tikai sākumskolas skolotājiem. Visās minētajās sistēmās ir noteikts minimālais stundu, dienu vai kredītpunktu skaits, kas skolotājam ir jāsasniedz noteiktā

laika posmā (skat. tabulu zem 3.4. attēla). Turklāt deviņās no šīm valstīm dalība PPP pasākumos ir nepieciešama, lai skolotājs varētu tikt paaugstināts uz nākamo karjeras pakāpi (Francijā, Latvijā, Lietuvā, Ungārijā, Rumānijā, Slovēnijā, Albānijā, Melnkalnē un Serbijā). Austrijā un Bosnijā un Hercegovinā tas ir priekšnoteikums algas pielikuma saņemšanai.

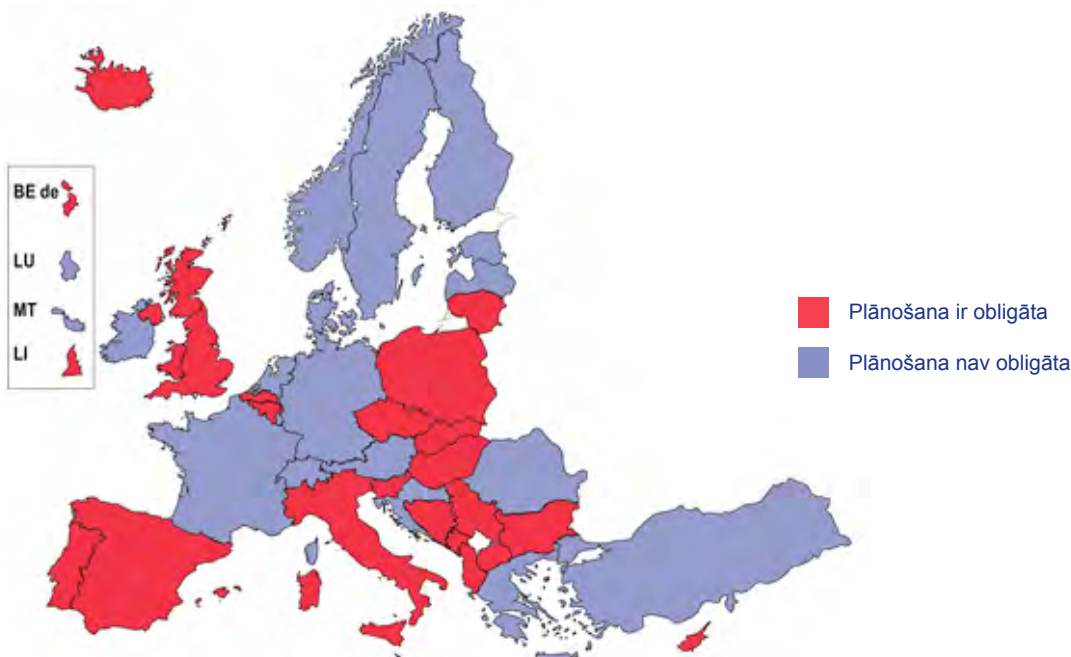
Citās 14 izglītības sistēmās dalība PPP tiek uzskatīta par likumā paredzētu skolotāja profesionālo pienākumu, taču obligātais minimālais stundu skaits noteikumos un politikas dokumentos nav noteikts. Trijās no šīm valstīm (Horvātijā, Polijā un Slovākijā) PPP prasību izpilde ir arī priekšnoteikums, lai varētu saņemt paaugstinājumu. Spānijā tā ir nepieciešama, lai varētu tikt piešķirts algas pielikums.

Pārējās septiņās valstīs (un Francijā abos vidējās izglītības posmos) skolotājiem nav likumā paredzēta pienākuma piedalīties PPP. Zviedrijā atbildīgajām pārvaldes iestādēm ir pienākums veicināt un nodrošināt PPP pasākumus, bet skolotāji paši var izlemt, vai tajos piedalīties.

3.2.2. PPP plānošana skolu līmenī

25 no šajā ziņojumā aplūkotajām izglītības sistēmām skolām ir obligāti nepieciešams PPP plāns (skat. 3.5. attēlu). 19 no šīm sistēmām šo pienākumu nosaka augstākās pārvaldes iestāde, kas arī pieņem speciālus noteikumus, saskaņā ar kuriem šis plāns tiek īstenots. Pārējās izglītības sistēmās par to ir atbildīgi arī citi pārvaldes līmeņi (proti, vietējā un skolas līmeņa pārvalde Beļģijas franču kopienā un Islandē, skolas līmeņa pārvalde Čehijā, Polijā un Apvienotajā Karalistē (Skotijā) un reģionālā pārvalde Albānijā).

3.5. attēls. PPP plānošanas statuss skolas līmenī, *ISCED 1–3*, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Francija. Nacionālais apmācības plāns (*Plan national de formation*) tiek izstrādāts Izglītības ministrijai pakļauto galveno administratīvo rajonu (*académies*) līmenī, izmantojot *Académies* apmācības plānu (*Plan académique de formation*), un skolas nodrošina, lai tas būtu pieejams skolotājiem.

Spānija. Autonomajiem apgabaliem ir pilnvaras pieņemt ar PPP saistītus noteikumus. Lielākajā daļā autonomo apgabalu tas ir jādara obligāti, bet citos tas ir stingri rekomendēts.

Norvēģija. Vietējā līmenī ir obligāti jābūt PPP plānam. Praksē to izstrādā vietējās pārvaldes iestāde sadarbībā ar skolām.

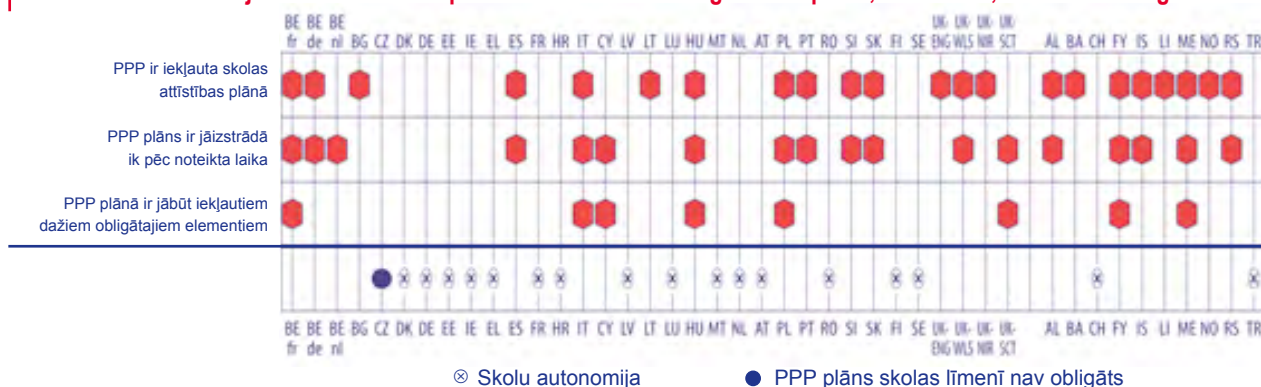
18 valstīs PPP plāns skolām nav obligāts, bet PPP plānošana skolas līmenī ir iespējama.

Luksemburgā līdz 2017. gada septembrim skolām bija stingri rekomendēts iekļaut skolu attīstības plānos PPP. Vēlāk šī prasība kļuva obligāta.

Austrija skolu PPP plānošanu paredz divi procesi: „Kvalitatīva skolas izglītība” (*Schulqualität Allgemeinbildung*) un „Kvalitatīva izaugsmes apmācība” (*Qualitätsinitiative Berufsbildung*).

Tajās valstīs, kur skolu PPP plānošana ir obligāta, normatīvajos aktos var būt paredzētas obligātas prasības, piemēram, saistībā ar to, vai PPP ir jāiekļauj skolas attīstības plānā un cik bieži jāveic plānošana. 3.6. attēlā redzams, kuras prasības šajās izglītības sistēmās ir noteiktas centralizēti. Čehija ir vienīgā valsts, kur centralizēti nav definētas nekādas obligātas prasības: skolas ir atbildīgas par sava PPP plāna izstrādi pēc sarunām ar attiecīgo arodbiedrību.

3.6. attēls. Normatīvajos aktos noteiktās prasības attiecībā uz obligāto PPP plānu, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: *Eurvdice*

22 izglītības sistēmās PPP plāns ir daļa no skolas attīstības plāna. PPP plāns ir atsevišķs dokuments tikai Kiprā un Apvienotajā Karalistē (Skotijā). Beļģijas flāmu kopienā skolas PPP plānu skolas attīstības plānā parasti iekļauj, lai gan normatīvajos aktos tas nav prasīts.

Dažās valstīs (Bulgārijā, Lietuvā, Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Ziemeļīrijā), Bosnijā un Hercegovinā, Lihtenšteinā un Norvēģijā) ne noteikumos, ne citos politikas dokumentos nav noteikts, cik bieži PPP plāns būtu jāaktualizē. Pārējās valstīs PPP plāns parasti ir jāpārstrādā katru gadu. Izņēmums ir Itālija un Apvienotā Karaliste (Velsa), kur PPP plāns parasti tiek izstrādāts reizi trijos gados, kā arī Melnkalne, kur tas notiek reizi divos gados.

Astoņās izglītības sistēmās kompetentās institūcijas nosaka, kādi elementi PPP plānā ir jāiekļauj, piemēram, plānoto PPP pasākumu saraksts, rezultāti, laika grafiks un budžets.

Beļģijā (franču kopienā) PPP plānā ir jānorāda mācību pasākumu mērķi un to saistība ar skolas projektu.

Itālija triju gadu plānā skolu un skolotāju individuālajām vajadzībām ir jābūt saskaņotām ar nacionālajām prioritātēm saistībā ar sistēmiskajām prasmēm (piemēram, skolas autonomija, vērtēšana, inovatīvs pedagoģiskais darbs), 21. gadsimta prasmēm (piemēram, svešvalodas, digitālās prasmes, mācīšanās skolā un darbavietā), kā arī iekļaujošai izglītībai nepieciešamajām prasmēm.

Kiprā augstākās pārvaldes iestāde nosaka PPP pasākumu ilgumu un biežumu, un skolām tie ir jāpiedāvā un jāiekļauj savā PPP plānā.

Ungarija PPP plānā ir jānorāda formālās augstskolu programmas un citi plānotie pasākumi, piešķirtais finansējums, kā arī plāns par to skolotāju aizvietošanu, kuri piedalīsies PPP pasākumos. PPP plāns tiek aktualizēts reizi gadā saskaņā ar piecu gadu programmu. Visām skolas personālam ir jāiesaistās plāna izstrādāšanā un tas jāakceptē.

Polija obligātie elementi attiecas uz individuālu skolotāju PPP plānu un iekļaujamā specifikācija – kompetences, prasmes un zināšanas – ir atkarīga no skolotāja statusa un viņa darba līguma veida. Individuālie PPP plāni tiek ņemti vērā, izstrādājot skolas attīstības plānu.

Apvienotajā Karalistē (Skotijā) PPP plānā ir iekļauti būtiskie skolas attīstības plāna elementi un skolotāju identificētās pilnveides vajadzības. Profesionālā pārbaudes un pilnveides procesā *a posteriori* tiek izvērtēta PPP apmācības ietekme uz skolotāja praksi.

Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā PPP plāns ir integrēts gada darba programmā. Plānam ir jāatbilst atbilstošajām vadlīnijām. Tajā ir jāatspoguļo piecas jomas: vajadzības un prioritātes, pasākumi, personiskā profesionālā pilnveide, horizontālā mācīšanās, kā arī komandas darbs un skolas klimats.

Meinikalnē, balstoties uz Nacionālās izglītības padomes publicēto PPP katalogu, skolām ir jāizstrādā PPP plāns diviem gadiem. Tajā ir jānorāda: mērķi, mērķu sasniegšanai nepieciešamās darbības, mērķgrupa, laika grafiks, atbildīgā persona un rezultātu mērīšanas rādītāji.

3.2.3. Par PPP vajadzību un prioritāšu definēšanu atbildīgais pārvaldes līmenis

Lielākajā daļā Eiropas valstu skolām ir nozīmīga loma skolotāju profesionālās pilnveides vajadzību un prioritāšu noteikšanā. Tajās valstīs, kur PPP plāna izstrāde skolas līmenī ir obligāta, skolām parasti ir arī jāizlemj, kāda apmācība ir nepieciešama. To darot, skolas var ievērot izglītības pārvaldes iestādes noteiktās vispārīgās vadlīnijas un prioritātes, tās var apspriesties ar pašiem skolotājiem vai konsultēties ar skolotājus pārstāvošajām organizācijām. PPP lielākoties ir nesaraujami saistīta ar skolas attīstības plānu. Arī tajās valstīs, kur skolām PPP plāns nav obligāti jāizstrādā, skolas diezgan aktīvi iesaistās PPP vajadzību definēšanā. Kopumā skolas PPP vajadzību un prioritāšu definēšanā ir iesaistītas 37 izglītības sistēmās (skat. 3.7. attēlu). Skolu loma šajā procesā dažādās valstīs ir atšķirīga, un to ietekmē citu pārvaldes līmeņu, t. i., augstākās un vietējās pārvaldes iestāžu, iesaistīšanās.

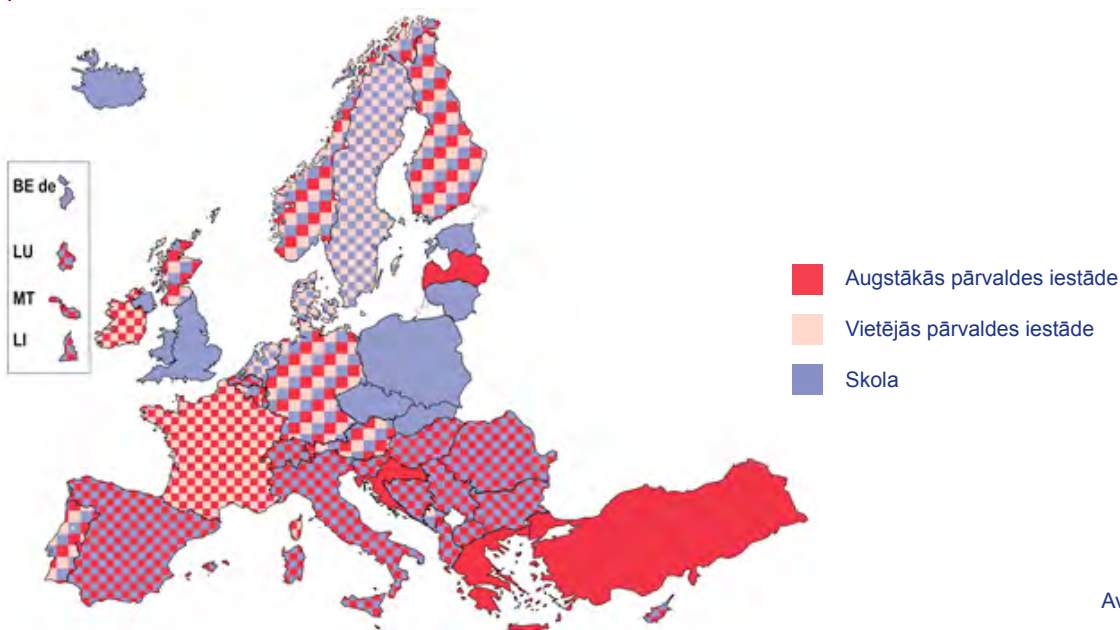
30 izglītības sistēmās par PPP vajadzību un prioritāšu noteikšanu ir atbildīga augstākās pārvaldes iestāde, taču vienīgi augstākās pārvaldes iestāde par to ir atbildīga tikai četrās sistēmās (Grieķijā, Horvātijā, Latvijā un Turcijā). Pārējās 26 izglītības sistēmās par to kopīgi ir atbildīga gan augstākās pārvaldes iestāde, gan vietējās pārvaldes iestāde un/vai skola. Dažādo pārvaldes līmeņu iesaistīšanās dažādās valstīs ir atšķirīga.

Irījā un Francijā vietējā līmenī ir iesaistītas augstākās pārvaldes iestādei padotas struktūrvienības.

Irījā Izglītības un prasmju departamenta uzdevumā skolotāju profesionālās pilnveides nacionālo programmu vietējā līmenī īsteno izglītības centri. Minētie centri vietējā līmenī pēc pieprasījuma organizē arī speciālas programmas skolotājiem, skolas vadībai un vecākiem.

Francijā augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde nosaka politikas prioritātes, kas jāparedz Nacionālajā apmācības plānā (*Plan national de formation*). Pēc tam šīs prioritātes jomas izstrādā Izglītības ministrijai pakļauti galvenie administratīvie rajoni (*académies*), ņemot vērā savas prioritātes un vajadzības.

3.7. attēls. Par PPP vajadzību un prioritāšu definēšanu atbildīgais pārvaldes līmenis, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

16 izglītības sistēmās PPP vajadzību un prioritāšu noteikšanā ir iesaistītas skolas un augstākās pārvaldes iestāde. Skolu iesaistīšanās var būt dažāda.

- **Lejupējā pieeja:** izstrādājot PPP plānu, skolas ievēro izglītības pārvaldes iestādes noteiktās vispārīgās vadlīnijas un prioritātes, kā arī ņem vērā savas individuālās vajadzības un prioritātes (Bulgārija, Itālija, Kipra, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Serbija).
- **Augšupējā pieeja:** ir izstrādātas formālas procedūras, kā skolas un skolotāji savas vajadzības un prioritātes dara zināmas augstākās pārvaldes iestādei (Spānija, Ungārija, Malta, Rumānija, Albānija, Bosnija un Hercegovina).

- *Divlīmeņu pieeja*: papildus izglītības pārvaldes iestādes noteiktajam skolas var lemt pašas par savām PPP prioritātēm un pasākumiem (Beļģijas flāmu kopiena, Luksemburga, Slovēnija, Lihtenšteina, Šveice).

Astoņās citās izglītības sistēmās PPP vajadzību un prioritāšu definēšanā ir iesaistīts gan augstākais, gan vietējais, gan skolas līmenis. Vācijā un Austrijā augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde definē prioritārās jomas, ko reģionālajā un vietējā līmenī īsteno subsidētas izglītības iestādes, turklāt skolas var organizēt arī pašas savus PPP pasākumus. Portugālē, Somijā, Apvienotajā Karalistē (Skotijā), Melnkalnē un Norvēģijā vietējā un skolu līmenī var tikt noteiktas īpašas prioritātes un pasākumi papildus tiem, ko noteicis augstākais līmenis. Beļģijas franču kopienā vietējā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes un skolas (pēc tam, kad ir izstrādāts skolas PPP plāns un PPP plāns individuāliem skolotājiem) savas apmācības vajadzības un priekšlikumus par prioritārajām jomām dara zināmus augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādei.

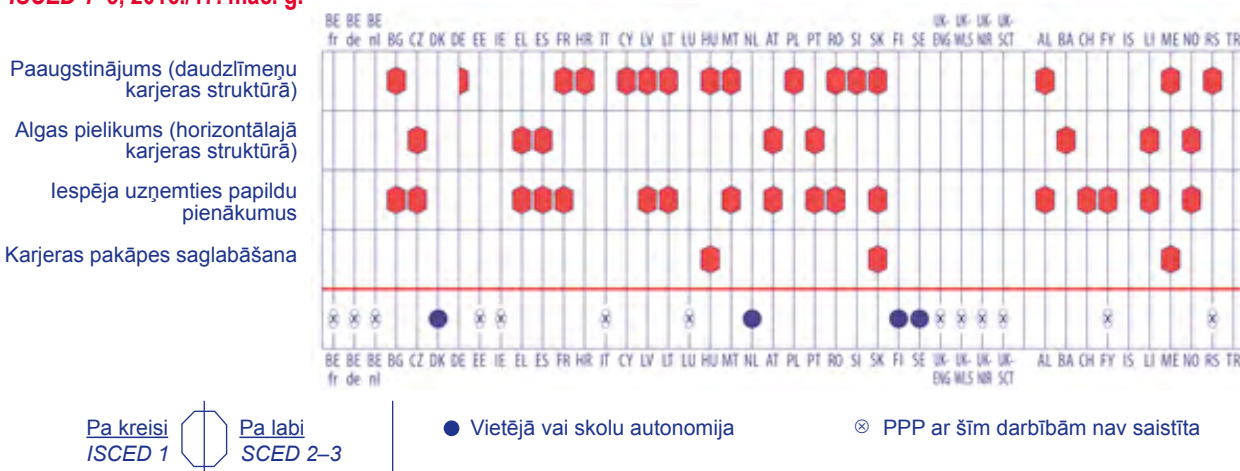
Otra valstu grupa ir tāda, kur par PPP vajadzību un prioritāšu definēšanu ir atbildīgas vietējās pārvaldes iestādes un skolas. Šajā valstu grupā ietilpst Dānija, Nīderlande un Zviedrija.

Visbeidzot 10 citās izglītības sistēmās augstākā līmeņa noteikumi paredz, ka PPP vajadzības un prioritātes ir jānosaka skolām un pašiem skolotājiem (Beļģijas vācu kopienā, Čehijā, Igaunijā, Lietuvā, Polijā, Slovākijā, Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā) un Islandē). Dažkārt par to galvenokārt ir atbildīgas skolas pārvaldes institūcijas, taču tās ņem vērā skolotāju individuālos plānus un pašvērtējuma ziņojumus (Čehijā, Igaunijā un Polijā). Apvienotajā Karalistē (Ziemeļīrijā) galvenā uzmanība šajā ziņā ir vērsta tieši uz individuāliem skolotājiem, kam savas gadskārtējās vērtēšanas laikā ir jāvienojas ar vidējā posma vadītājiem par PPP mērķiem, plānotajām darbībām un prognozētajiem rezultātiem.

3.2.4. Stimuli skolotāju dalības PPP veicināšanai

Paaugstinājums un algas pielikums ir Eiropas valstīs visbiežāk izmantotie stimuli skolotāju dalības PPP veicināšanai. 14 valstīs ar daudzlīmeņu karjeras struktūru PPP pasākumu apmeklēšana ir nepieciešama, lai skolotājs varētu tikt paaugstināts uz nākamo karjeras pakāpi (skat. 3.8. attēlu). Trijās no tām dalība PPP ir nepieciešama, lai varētu saglabāt līdzšinējo karjeras pakāpi (Ungārijā, Slovākijā ⁽¹⁾ un Melnkalnē). Vēl divās no šīm valstīm PPP ir viens no elementiem, kas tiek ņemti vērā, pieņemot lēmumu par skolotāja paaugstināšanu (Bulgārijā un Kiprā). Dažās no šīm valstīm skolotāji par dalību PPP var saņemt arī piemaksu vai algas pielikumu, paliekot tajā pašā karjeras pakāpē (Slovēnijā un Slovākijā).

3.8. attēls. Augstākās pārvaldes iestāžu noteiktie stimuli skolotāju dalības PPP veicināšanai, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. PPP ir viens no elementiem, kas tiek apsvērti, pieņemot lēmumu par vidējās izglītības otrā posma (ISCED 3) skolotāju paaugstināšanu uz nākamo karjeras pakāpi.

⁽¹⁾ Tas attiecas uz amatiem skolas vadībā, kā arī uz atsevišķiem pedagogiem un speciālistiem.

iestāde, tai pakļauta apmācības institūcija vai cits šī pakalpojuma sniedzējs. Skolas arī pašas var organizēt kursus un bez maksas nodrošināt tos savam personālam.

Valstu lielākajā daļā izglītības pārvaldes iestādes rīko kursus (bieži ar savu apmācības institūciju starpniecību) vai sedz kursu rīkošanas izmaksas PPP prioritārajās jomās. Arī vietējās pārvaldes iestādes var piedāvāt bezmaksas kursus, lai apmierinātu kādas īpašas vajadzības. Četrās izglītības sistēmās bezmaksas kursus galvenokārt piedāvā pašvaldības vai izglītības pakalpojumu sniedzēji (Dānijā, Nīderlandē, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē (Skotijā)). Somijā valsts finansējumam, kas paredzēts ar izglītības politikas prioritātēm saistīto PPP pasākumu izmaksu segšanai, var pieteikties ne tikai izglītības pakalpojumu sniedzēji, bet arī universitātes un privātie uzņēmumi. Trijās valstīs ar skolotāju dalību PPP kursus saistītās izmaksas tiek segtas no skolas budžeta (Bulgārijā, Čehijā un Polijā).

28 izglītības sistēmās gan tiek nodrošināti bezmaksas kursi, gan arī skolas saņem publiskās pārvaldes iestāžu subsīdijas par savu PPP pasākumu rīkošanu.

36 izglītības sistēmās skolotāji PPP pasākumus var apmeklēt darbalaikā, parasti ar noteiktiem nosacījumiem (piemēram, ierobežotu stundu skaitu, ar skolas direktora piekrišanu vai tad, ja skolotājam nav jāveic pedagoģiskie pienākumi). No tām 10 izglītības sistēmās skolas saņem publiskās pārvaldes iestāžu finansējumu, lai segtu PPP pasākumus apmeklējošo skolotāju aizvietošanas izmaksas (Beļģijas flāmu kopienā, Īrijā, Ungārijā, Nīderlandē, Austrijā, Polijā, Apvienotajā Karalistē (Skotijā), Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Lihtenšteinā un Norvēģijā).

Lielākajā daļā Eiropas valstu ir paredzēti arī papildu pasākumi, kuru nolūks ir novērst šķēršļus dalībai PPP, piemēram, ceļa izdevumu segšana, vienreizējs pabalsts citu izmaksu segšanai, individuāla stipendija, mācību atvaļinājums un brīvdiena. 27 izglītības sistēmās tiek segti skolotāju ceļa izdevumi, jo sevišķi tad, ja dalība PPP ir obligāta. 16 izglītības sistēmās skolotāji var saņemt papildu finansējumu, lai segtu ar dalību PPP pasākumā saistītās izmaksas (piemēram, dalības maksa, izdevumi par viesnīcu, mācību materiāli), vai var pieteikties uz stipendiju. 16 izglītības sistēmās skolotāji var saņemt apmaksātu mācību atvaļinājumu vai brīvdienas.

Beļģijā (franču kopienā) sākumskolas skolotāji var tikt atbrīvoti no pedagoģiskā darba līdz piecām dienām gadā, lai šo laiku izmantotu brīvprātīgai apmācībai (t. i., papildus tām dienām, kas paredzētas obligātajai apmācībai). Abu vidējās izglītības posmu skolotāji brīvprātīgajai apmācībai var saņemt līdz trim brīvām dienām gadā. Attiecībā uz tām dienām, kad pedagoģiskais darbs nav iepļānāts, brīvprātīgajai apmācībai veltītais laiks netiek ierobežots (abās izglītības pakāpēs).

Čehijā skolotājiem ir tiesības izmantot 12 apmaksātas darbdienu mācību gadā, lai piedalītos PPP pasākumos. Ceļa izdevumi un citas ar dalību obligātajos PPP pasākumos saistītās izmaksas tiek apmaksātas.

Īrijā tiem sākumskolas izglītības skolotājiem, kas piedalās vasarasursos, var tikt piešķirtas papildu atvaļinājuma dienas.

Grieķijā skolotāji var piedalīties konkursā uz mācību atvaļinājuma stipendiju, kā arī pieteikties uz neapmaksātu atvaļinājumu (līdz četriem gadiem), lai pabeigtu pēcdiploma studijas.

Spānijā izglītības pārvaldes iestādes piedāvā finansiālu atbalstu tiem skolotājiem, kas piedalās maksas apmācībā. Skolotāji var pieteikties uz apmaksātu vai neapmaksātu mācību atvaļinājumu saskaņā ar autonomajā apgabalā spēkā esošajiem nosacījumiem.

Francijā skolotāji saņem 20 stundu kredītu gadā (*Droit individuel à la formation*) tādu mācību pasākumu apmeklēšanai, kas nav iekļauti *Académies* apmācības plānā (*Plan académique de formation*). Šīs mācības nedrīkst notikt darbalaikā, un skolotāji var pieteikties uz mācību piemaksu 50 % apmērā no viņu stundas algas likmes, ja mācības notiek brīvdienās. Skolotāji var arī izmantot līdz trim gadiem ilgu mācību atvaļinājumu. Pirmajā mācību atvaļinājuma gadā skolotāji saņem 85 % no algas.

Itālijā skolotāji saņem elektronisko karti ar 500 EUR, ko gada laikā viņi var izmantot PPP nolūkiem (grāmatām, multivides līdzekļiem, kursiem utt.), un viņiem ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu (150 stundu).

Norvēģijā skolotāji var pieteikties uz stipendiju līdz 110 000 NOK apmērā, lai iegūtu līdz 30 PPP kredītpunktu vai lai saņemtu atbrīvojumu no darba pienākumiem 37,5 % apmērā no pilnas slodzes, lai iegūtu šos kredītpunktus. Skolotāji var saņemt apmaksātu mācību atvaļinājumu eksāmenu dienās un divas papildu dienas pirms katra eksāmena.

3.3. Speciālistu atbalsts skolotājiem

Lai skolotāji spētu efektīvi tikt galā ar mūsdienu skolas mainīgajiem apstākļiem un arvien sarežģītākajiem uzdevumiem, viņiem ir svarīgi saņemt īpašu atbalstu. Šajā sadaļā ir pētīts, kāds atbalsts Eiropas valstu skolotājiem ir pieejams, lai viņi varētu mācīt skolēnus ar vispārīgām mācīšanās grūtībām, t. i., tādām grūtībām, kas nav tieši saistītas ar jebkādiem specifiskiem fiziskajiem, sensorajiem vai intelektuālajiem traucējumiem (skat. Glosāriju). Sadaļā ir pētīts arī tas, kādu palīdzību skolotāji saņem saistībā ar personiskajām, veselības un saskarsmes problēmām, kā arī lai uzlabotu profesionālo meistarību.

3.3.1. Speciālistu atbalsts skolotājiem, kas māca skolēnus ar vispārīgām mācīšanās grūtībām

Profesionāli speciālisti, kas sniedz atbalstu skolotājiem, kuri māca skolēnus ar vispārīgām mācīšanās grūtībām, augstākās pārvaldes iestāžu noteikumos ir pieminēti visās Eiropas valstīs, izņemot Rumāniju un Turciju.

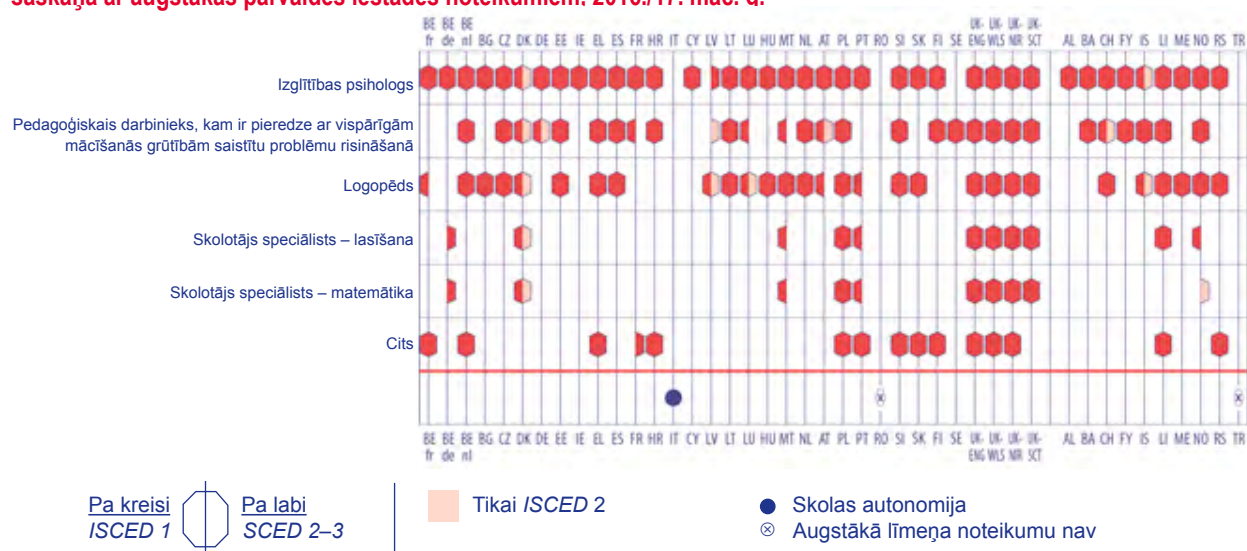
Augstākās pārvaldes iestādes visbiežāk rekomendē izglītības psihologa sniegtos pakalpojumus. Šāda veida atbalsts tiek piedāvāts 39 izglītības sistēmās – parasti visās izglītības pakāpēs (skat. 3.10. attēlu). Tomēr Latvijā šāds atbalsts parasti ir pieejams tikai abos vidējās izglītības posmos, bet Dānijā un Islandē oficiālajās rekomendācijās ir minēta tikai sākumskolas izglītība un vidējās izglītības pirmais posms.

29 izglītības sistēmās skolotāji var saņemt atbalstu no izglītības darbiniekiem, kam ir pieredze ar vispārīgām mācīšanās grūtībām saistītu problēmu risināšanā. Astonās valstīs oficiālās rekomendācijas neattiecas uz visām izglītības pakāpēm. Francijā, Luksemburgā un Maltā šāds atbalsts parasti ir pieejams tikai sākumskolas izglītībā un Latvijā – tikai vidējās izglītības pirmajā posmā, bet Dānijā, Vācijā, Austrijā un Šveicē tas nav pieejams vidējās izglītības otrā posma skolotājiem.

29 izglītības sistēmās skolotājiem ir pieejams logopēda atbalsts. Dažos gadījumos oficiālās rekomendācijas attiecas tikai uz sākumskolas izglītību (Beļģijas franču kopienā, Austrijā un Portugālē) vai uz sākumskolas izglītību un vidējās izglītības pirmo posmu (Dānijā, Latvijā, Luksemburgā un Islandē).

Kopumā 22 izglītības sistēmās skolotāji var pajauties uz visu trīs minēto speciālistu atbalstu (t. i., izglītības psihologs, pedagoģiskais darbinieks, kam ir pieredze ar vispārīgām mācīšanās grūtībām saistītu problēmu risināšanā, un logopēds).

3.10. attēls. Speciālistu atbalsts skolotājiem, kam jāmača skolēni ar vispārīgām mācīšanās grūtībām, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Atbalsts, ko sniedz tādi skolotāji, kas specializējušies lasīšanā un matemātikā, ir pieejams retāk. Šāds atbalsts visās trijās izglītības pakāpēs ir pieejams tikai Polijā un Apvienotajā Karalistē. Maltā un Portugālē šāda

veida atbalsts ir pieejams tikai sākumskolas skolotājiem, savukārt Beļģijas vācu kopienā – tikai abu vidējās izglītības posmu skolotājiem. Dānijā šādas rekomendācijas neattiecas uz vidējās izglītības otro posmu, jo par to notiek vienošanās vietējā līmenī. Atbalsts, ko sniedz skolotāji ar specializāciju lasīšanā, ir pieejams arī Islandē un sākumskolas izglītībā – Norvēģijā. Savukārt atbalsts, ko sniedz skolotāji ar specializāciju matemātikā, ir pieejams vidējās izglītības pirmajā posmā Serbijā.

15 izglītības sistēmās skolotāji, kas māca skolēnus ar vispārīgām mācīšanās grūtībām, var saņemt arī tādu profesionālu atbalstu kā pedagogijas speciālists, valodu skolotājs citā valodā runājošajiem, mācīšanās mentors, apmeklējuma pārraug, sociālais darbinieks vai veselības aprūpes darbinieks.

Speciālistu atbalsts var tikt sniegts dažādi.

- *Skolā sniegts pakalpojums*: speciālisti strādā skolās (Spānijā, Francijā, Horvātijā, Latvijā, Austrijā, Slovēnijā, Albānijā, Bosnijā un Hercegovinā, Serbijā). Speciālistu skaits var būt atkarīgs no skolas lieluma un vajadzībām.
- *Skolu grupai sniegts pakalpojums*: speciālisti strādā centrā (vai skolā) vai ārējā organizācijā, kas ir atbildīga par šā atbalsta pakalpojuma sniegšanu skolu grupai (Beļģijas franču un vācu kopienā, Īrijā, Grieķijā, Kiprā, Luksemburgā, Ungārijā, Maltā, Portugālē, Slovākijā un Šveicē).
- *Skolā un skolu grupai sniegts pakalpojums*: ir pieejams abu veidu atbalsts atkarībā no skolas un/vai speciālista veida (Vācijā, Igaunijā, Itālijā, Lietuvā, Polijā un Islandē).

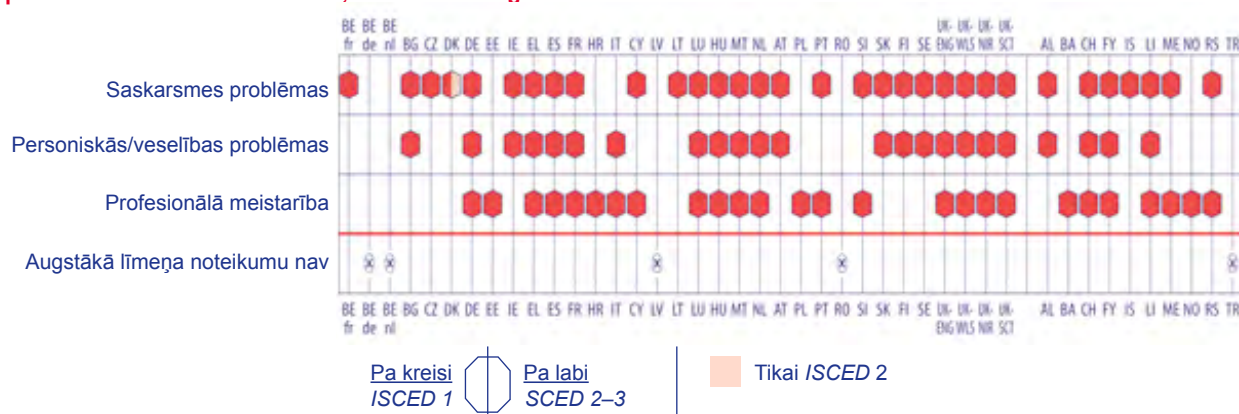
Piecās izglītības sistēmās par šāda atbalsta organizēšanu vienojas skolas un vietējās pārvaldes iestādes (Dānijā, Nīderlandē, Somijā, Zviedrijā un Norvēģijā). Itālijā par to, vai un kā sniegt šādus atbalsta pakalpojumus, var lemt pašas skolas.

3.3.2. Atbalsts personisku un profesionālu problēmu risināšanā

Lielākajā daļā Eiropas valstu skolotāji var saņemt arī atbalstu un konsultācijas saistībā ar personiskām un veselības problēmām, saskarsmes problēmām un profesionālās meistarības pilnveidi.

Visizplatītākais ir atbalsts tādu saskarsmes problēmu risināšanā kā konflikti ar skolēniem, vecākiem un/vai kolēģiem. Šāds atbalsts skolotājiem ir pieejams 32 izglītības sistēmās (skat. 3.11. attēlu). 22 no tām skolotāji var arī saņemt atbalstu saistībā ar personiskām problēmām, piemēram, personisko vai ģimenes apstākļu maiņu, vai palīdzību garīgās veselības jautājumos. Minētais attiecas arī uz Itāliju. Abu veidu atbalstu nodrošina vai nu izglītības pārvaldes iestāde, vai vietējās pārvaldes iestāde, vai skola – atkarībā no valsts.

3.11. attēls. Atbalsts personisko, saskarsmes un profesionālo problēmu risināšanā, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Saskarsmes problēmas. Atbalsts attiecību veidošanā darbavietā, t. sk. risinot konfliktus ar skolēniem, vecākiem un/vai kolēģiem (piemēram, skolēnu disciplīnas jautājumi).

Personiskās/veselības problēmas. Atbalsts privāto problēmu risināšanā (piemēram, personisko vai ģimenes apstākļu izmaiņas) vai veselības, t. sk. garīgās veselības, problēmu gadījumā.

Profesionālā meistarība. Speciāls atbalsts individuāliem skolotājiem nolūkā attīstīt un uzlabot viņu profesionālo sniegumu (izņemot PPP pasākumus).

Vienā valstu grupā izglītības pārvaldes iestāde vai nu pēc pieprasījuma sniedz šo palīdzību skolotājiem pati (Ungārijā, Maltā un Lihtenšteinā), vai arī atbalsta šāda pakalpojuma nodrošināšanu (Īrijā, Francijā un Luksemburgā). Spānijā šis pakalpojums ir pieejams dažos autonomajos apgabalos.

Francijā skolotāji īpašu atbalstu personiskos un saskarsmes jautājumos var saņemt no *académies*, kā arī no tīkla „Profilakse, palīdzība un pārraudzība” (*Prévention, Aide et Suivi*), kas ir izglītības pārvaldes iestāžu un veselības apdrošināšanas sistēmas kopprojekts.

Īrijā Arodveselības stratēģija ir darbiniekiem paredzēts resurss viņu veselības veicināšanai darbavietā. Šī stratēģija attiecas uz Darbinieku atbalsta dienestu un Arodveselības pakalpojumu dienestu. Darbinieku atbalsta dienests sniedz skolotājiem un viņu tuvākajiem ģimenes locekļiem konfidencialas konsultācijas un palīdzību, lai viņi tiktu galā ar personiskām un ar darbu saistītām problēmām.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā) ārpusskolas labdarības organizācijas „Izglītības atbalsta partnerība” mērķis ir visa pedagoģiskā darbaspēka veselības un labklājības uzlabošana, piedāvājot palīdzības tālruna līniju, tiešsaistē pieejamus atbalsta resursus, pēc pasūtījuma rīkotas mācību programmas, kampaņas un pētījumus.

Otrā grupā ietilpst valstis, kurās atbalsts skolotājiem personiskos un/vai saskarsmes jautājumos tiek organizēts vietējā vai skolu līmenī. Beļģijas franču kopienā, Vācijā (vairumā federālo zemju), Šveicē un Islandē šo atbalstu nodrošina ārēji pakalpojumu sniedzēji. Dānijā (sākumskolas izglītībā un vidējās izglītības pirmajā posmā), Itālijā, Apvienotajā Karalistē (Skotijā) un Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā šo pakalpojumu piedāvā vai nu skola, vai vietējās pārvaldes iestāde – atkarībā no pašvaldības. Pārējās izglītības sistēmās šo pakalpojumu skolās sniedz psiholoģisko vai konsultēšanas pakalpojumu sniedzēji (Lietuvā, Austrijā, Slovēnijā, Albānijā, Melnkalnē un Serbijā), skolas direktors (Bulgārijā, Kiprā un Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā)) vai darbinieki, kas ir atbildīgi par konfliktu risināšanu (apmācīti skolotāji Čehijā un starpdisciplināras komandas Portugālē). Grieķijā atbalstu skolotājiem saskarsmes un personiskajos jautājumos piedāvā skola sadarbībā ar konsultantu, ja tas ir nepieciešams. Nīderlandē, Somijā un Zviedrijā izglītības pakalpojumu sniedzējam ir jānodrošina arodveselības speciālista pieejamība, lai tas sniegtu atbalstu skolotājiem personiskos jautājumos; izglītības pakalpojumu sniedzējiem ir autonomija attiecībā uz to, kā organizēt atbalstu saistībā ar saskarsmes problēmām.

Papildus atbalstam saskarsmes un personiskajos jautājumos skolotāji var arī saņemt atbalstu profesionālās meistarības attīstīšanai un uzlabošanai. Šāds atbalsts ir pieejams 26 izglītības sistēmās, un tas nozīmē, ka skolotājiem tiek sniegts īpašs atbalsts un palīdzība, lai viņi attīstītu noteiktas prasmes vai tiktu galā ar konkrētiem sarežģījumiem. Tajā nav iekļauts mentorings vai PPP (skat. 3.1. un 3.2. sadaļu).

10 izglītības sistēmās šāda veida atbalsts tiek sniegts ārpus skolas un to organizē izglītības ministrija (Luksemburgā un Lihtenšteinā) vai pedagoģiskās izglītības iestādes (Vācijā, Spānijā, Francijā, Ungārijā, Slovēnijā, Bosnijā un Hercegovinā, Šveicē un Lihtenšteinā). Trijās no minētajām valstīm skolotāji var saņemt arī līdzinieku atbalstu skolā (vadošo skolotāju atbalstu Ungārijā un ekspertu grupas atbalstu Slovēnijā un Bosnijā un Hercegovinā).

Spānijā „Atbalsta komandas” ir starpdisciplinārs dienests, kas sekmē skolotāju profesionālo kompetenču attīstīšanu, lai viņi spētu tikt galā ar dažādību un vispārīgām mācīšanās grūtībām sākumskolas izglītībā. Vidusskolām parasti ir pašām savas atbalsta nodaļas. Izglītojoši resursi ir pieejami Valsts izglītības tehnoloģiju un pedagoģijas institūta, kā arī Valsts izglītības inovāciju un pētniecības centra tīmekļa vietnē. Vairāki autonomie apgabali ir izveidojuši paši savus portālus, kuros ir tiešsaistes resursu centri un skolotāju sadarbības tīkli.

Pārējās 16 izglītības sistēmās šis pakalpojums tiek organizēts skolu līmenī. Maltā un Portugālē tas tiek sniegts skolu grupai, bet Nīderlandē un Apvienotajā Karalistē (Skotijā) skolas pašas var izlemt, kā to organizēt. Pārējās valstīs šo pakalpojumu skolās nodrošina profesionāli speciālisti (Igaunijā, Horvātijā, Melnkalnē un Serbijā), kvalificēti skolotāji (Polijā, Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā un Norvēģijā) vai skolu direktori (Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā)).

Itālijā augstākā līmeņa noteikumos ir paredzēti tādi atbalsta veidi kā līdzinieku atbalsts skolās un skolu sadarbības tīklos. Šos pakalpojumus var sniegt profesionāli speciālisti, kvalificēti skolotāji un skolu direktori. Trīs gadu periodam paredzētais Nacionālais digitālās izglītības plāns (*Plano*

Nazionale Scuola Digitale), kura nolūks ir uzlabot skolotāju un skolēnu digitālās kompetences, palielina „digitālā animatora” lomu skolās.

Polijā atbalstu skolotājiem saistībā ar viņu profesionālo kompetenču attīstīšanu sniedz t. s. metodikas konsultanti. Viņi skolotājiem un pedagogiskajām padomēm sniedz konsultācijas par mācību procesu, atbalsta materiāliem, izglītības saturu, metodiskajām prasmēm un jaunām izglītības iniciatīvām. Tas tiek darīts individuālās konsultācijās, semināros, kvalifikācijas celšanasursos un internetā.

4. NODAĻA. KARJERAS ATTĪSTĪŠANA

Šajā nodaļā ir pētīts, kādas karjeras attīstīšanas iespējas ir pieejamas pilnībā kvalificētiem skolotājiem. Ar karjeras attīstīšanu tiek saprasta gan tālākvirzība pa karjeras struktūras pakāpēm, gan pieredzes gūšana, ņemoties papildu pienākumus. Nodaļā ir aplūkots arī skolotājiem sniegtais karjeras atbalsts, kas sekmē viņu tālākvirzību sistēmā, un ir pētīts profesionālās kompetences standarts, kas ir karjeras struktūras pamatā.

Labas karjeras izredzes var lielā mērā palīdzēt skolotājiem saglabāt motivāciju visā karjeras laikā. Tās mudina viņus attīstīt prasmes, kas nepieciešamas, lai neatpaliktu no mainīgās izglītības vides un turpinātu kvalitatīvi mācīt skolēnus.

Pirmajā sadaļā ir pētīti karjeras struktūras veidi Eiropas valstīs – tas, vai pastāv oficiāla karjeras struktūra, un, ja pastāv, kā notiek pāriešana uz nākamo pakāpi.

Otrajā sadaļā ir aplūkotas skolotāju iespējas paplašināt pieredzi. Sadaļā ir apspriestas dažādās lomas un pienākumi, ko skolotāji var ņemties papildus pedagoģiskajam darbam, piemēram, mentoring, mācību priekšmetu koordinēšana vai skolas pasākumu organizēšana.

Trešā sadaļa ir veltīta atbalstam, kas skolotājiem palīdz vadīt savu karjeru, proti, tiem atbalsta pasākumiem, kas ir tieši saistīti ar karjeras attīstīšanu. Skolotājiem pieejamais pedagoģiskais un psiholoģiskais atbalsts ir analizēts 3.3. sadaļā.

Karjeras attīstības pētījums nebūtu pilnīgs, ja netiktu noskaidrots arī tas, vai karjeras attīstību nosaka oficiāls profesionālās kompetences standarts. Līdz ar to pēdējā sadaļā ir pētīts, kā augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes ir definējušas skolotāju kompetences un kā šis regulējums tiek izmantots saistībā ar skolotāju tālākvirzību pa dažādajām karjeras pakāpēm.

4.1. Skolotāju karjeras struktūra

Ir vispārēji atzīts, ka mācīšanas kvalitāte ir viens no galvenajiem faktoriem, kas nodrošina labus skolēnu mācību rezultātus, tāpēc ir svarīgi, lai skolotāji visā karjeras laikā spētu attīstīt un pilnveidot savas prasmes un, pats svarīgākais, saglabātu motivāciju mācīt. Šajā ziņā būtiska loma var būt vairākiem elementiem – PPP (skat. 3.2. sadaļu), vērtēšanas un atsauksmju sniegšanas sistēmai (skat. 5. nodaļu), skolotāju sadarbībai un labām karjeras izredzēm.

Šajā sadaļā ir analizētas pilnībā kvalificētu skolotāju iespējas pāriet uz augstāku karjeras struktūras pakāpi, vienlaikus turpinot veikt arī pedagoģisko darbu. Sadaļā ir noskaidrots, kurās izglītības sistēmās ir horizontālā jeb vienlīmeņa karjeras struktūra un kurās – hierarhiskā jeb daudzlīmeņu struktūra. Attiecībā uz daudzlīmeņu karjeras struktūru ir pētīts, kāda ir saistība starp paaugstinājumu uz augstāku karjeras pakāpi un algas pielikumu, kā arī ir aplūkoti paaugstināšanas nosacījumi un noskaidrots, kurš pārvaldes līmenis par paaugstināšanu ir atbildīgs.

Ziņojumā ir aplūkota paaugstināšana tikai uz tādiem amatiem, kuros tiek veikts arī pedagoģiskais darbs. Piemēram, paaugstināšana uz direktora amatu, kurā jāveic tikai administratīvais darbs, nav aplūkota, tāpat kā nav aplūkota skolotāju paaugstināšana uz vadošu vai administratīvu amatu, kurā vairs nav jāveic pedagoģiskais darbs.

4.1.1. Karjeras struktūras veidi un tālākvirzība

Ar terminu „karjeras struktūra” šajā ziņojumā tiek saprasts atzīts tālākvirzības ceļš kādā darbā vai profesijā. Karjeras struktūrai var būt viens vai vairāki līmeņi.

- Daudzlīmeņu karjeras struktūrās karjeras pakāpes parasti ir definētas atbilstoši noteiktām kompetencēm un/vai pienākumiem. Daudzlīmeņu karjeras struktūra ir organizēta hierarhiski – kā

formālas, augšupejošas karjeras pakāpes, kas paredz arvien sarežģītākus veicamos uzdevumus un lielāku atbildību. Karjeras struktūrai var būt piesaistīta algas skala, bet tas nav obligāti.

- Tās karjeras struktūras, kurās ir tikai viens līmenis, šajā ziņojumā ir sauktas par horizontālajām karjeras struktūrām. Šajās struktūrās var tikt izmantota algas skala, bet parasti tā ir saistīta ar darba stāžu un, iespējams, darba izpildes kvalitāti. Horizontālā karjeras struktūra ļauj skolotājam paplašināt pieredzi vai uzņemties papildu uzdevumus vai pienākumus.

Vairākās valstīs skolotāja sākotnējā alga ir atkarīga no tā, kāda kvalifikācija viņam ir darbā pieņemšanas brīdī. Ja skolotāja kvalifikācija (dažos gadījumos – uzkrātais kredītpunktu skaits) ir augstāka par prasībās noteikto minimumu, sākotnējā alga ir lielāka par minimālo. Ja karjeras laikā skolotājs iegūst augstāku kvalifikāciju (piemēram, doktora grādu), viņš var saņemt algas pielikumu. Daudzlīmeņu karjeras struktūrā šāds algas pielikums netiek uzskatīts par paaugstinājumu.

Līdzīgi par paaugstinājumu netiek uzskatīts arī cita konkursa eksāmena rezultātā iegūtais statuss.

Francijā vispārējās vidējās izglītības skolotājiem ir pieejami divi konkursa eksāmeni – *certification* un *agrégation*. *Agrégation* tiek uzskatīts par augstāka līmeņa konkursu – tas ir saistīts ar augstāku algas skalu un mazāku mācību stundu skaitu. Skolotāji, kas, stājoties darbā, ir nokārtojuši *certification* konkursa eksāmenu, vēlāk var nokārtot *agrégation*, bet tas nozīmē statusa, nevis karjeras pakāpes maiņu.

Horizontālā un daudzlīmeņu karjeras struktūra

4.1. attēlā redzams, ka pusē Eiropas izglītības sistēmu paaugstināšana ir saistīta ar daudzlīmeņu karjeras struktūru, savukārt otrā pusē sistēmu ir horizontālā karjeras struktūra, kas neparedz skolotāju virzīšanos uz augstākām karjeras pakāpēm. Vācija ir vienīgā valsts, kur pastāv abas karjeras struktūras, taču daudzlīmeņu karjeras struktūra attiecas tikai uz tiem skolotājiem, kas ir kvalificēti mācīt vidējās izglītības otrajā posmā. Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā nesen tika pieņemta daudzlīmeņu karjeras struktūra; to bija jāsāk izmantot 2016./17. mācību gadā, taču budžeta ierobežojumu dēļ jaunā sistēma vēl nav ieviesta.

Izglītības sistēmās ar daudzlīmeņu karjeras struktūru tiek izmantotas vairāku veidu amatu skalas (skat. 1. pielikumu).

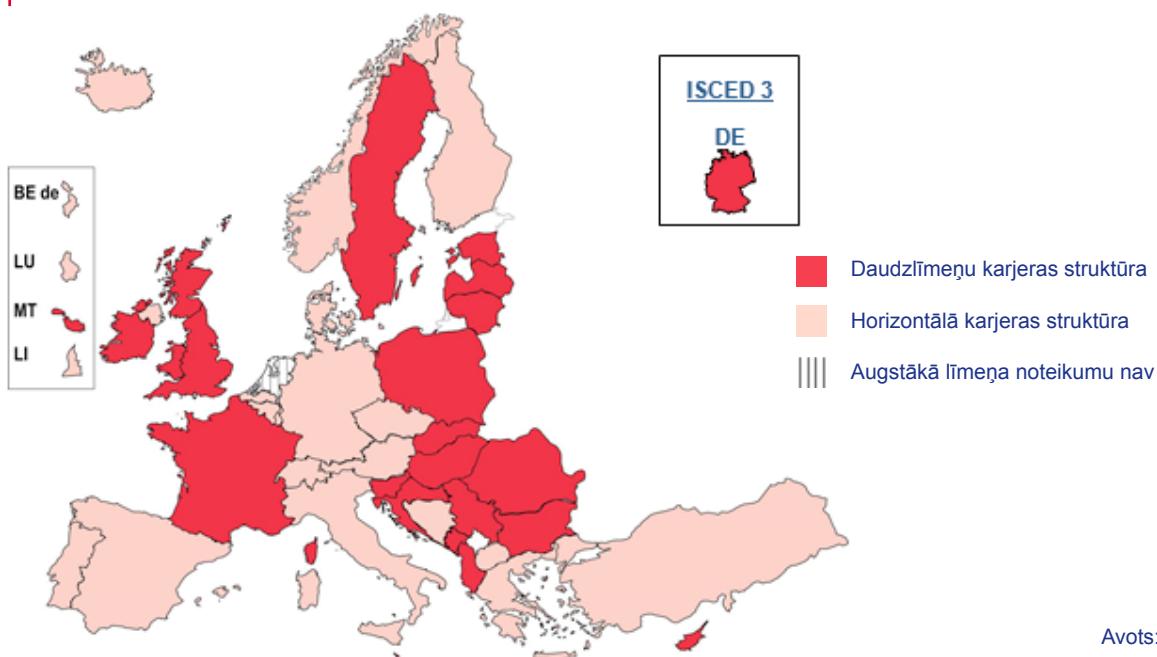
Kiprā trīs karjeras pakāpes abos vidējās izglītības posmos atbilst tālākvirzībai skolas vadības līmenī: 1) skolotājs (*kathigitis*); 2) direktora vietnieks (*boithos diefthintis*); 3) direktora vietnieks A (*boithos diefthintis A*).

Latvijā karjeras struktūra ir balstīta uz piecām „kvalitātes pakāpēm”. Skolotājiem ir jāizvēlas, pēc kuras kvalitātes pakāpes prasībām viņi tiks vērtēti. Skolotāji var pieteikties uz augstāku kvalitātes pakāpi, arī izlaižot zemākas pakāpes.

Rumānijā karjeras struktūrā ir četri līmeņi, kas atspoguļo pedagoģiskās pieredzes palielināšanos: 1) jaunais skolotājs (*profesor debutant*), kas ir ieguvis SPI un nokārtojis pirmo eksāmenu (*titularizare*) no diviem, kas ir nepieciešami pilnas skolotāja kvalifikācijas iegūšanai; 2) skolotājs (*profesor cu definitivare în învățământ*); 3) otrās pakāpes skolotājs (*profesor gradul II*); 4) pirmās pakāpes skolotājs (*profesor gradul I*). Prasības divu augstāko skolotāja pakāpju saņemšanai ir definētas skolotāju profesionālās kompetences standartā.

Melnkalnē karjeras pakāpes atspoguļo skolotāja lomu attīstību: 1) skolotājs stažieris (*nastavnik pripravnik*), kas nav pilnībā kvalificēts skolotājs; 2) skolotājs (*nastavnik*); 3) skolotājs mentors (*nastavnik mentor*); 4) skolotājs konsultants (*nastavnik savjetnik*); 5) skolotājs vecākais konsultants (*nastavnik viši savjetnik*). Augstākais līmenis ir „skolotājs pētnieks” (*nastavnik istraživač*), bet šo karjeras pakāpi var sasniegt arī bez pakāpeniskas karjeras attīstības, ja vien skolotājs atbilst izvirzītajām prasībām.

4.1. attēls. Pilnībā kvalificētu skolotāju karjeras struktūras veidi, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Paskaidrojums

Nav ņemta vērā skolotāju paaugstināšana uz amatu, kurā nav jāveic pedagoģiskais darbs (piemēram, amatu, kas ir atbildīgs par inspekciju veikšanu, pētniecību vai izglītības administrēšanu).

Nav ņemtas vērā izmaiņas saistībā ar augstākas kvalifikācijas (zinātniskā grāda) iegūšanu pēc pieņemšanas darbā vai statusa maiņa cita konkursa eksāmena nokārtošanas dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

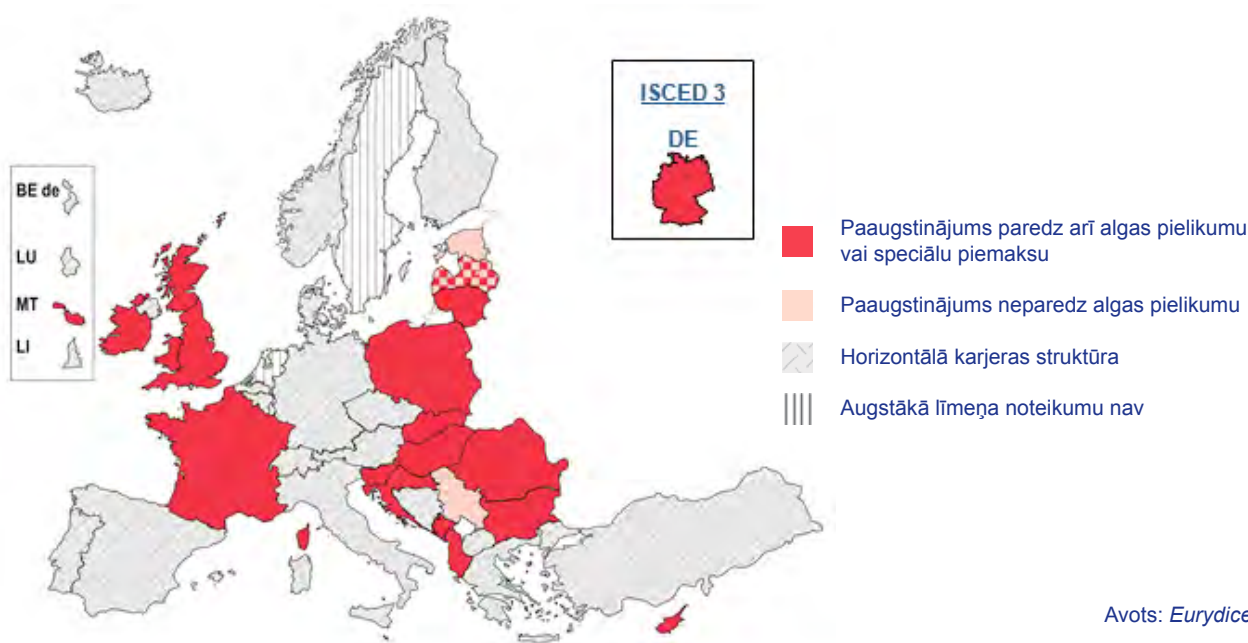
Vācija. Dažās federālajās zemēs ISCED 1. un 2. pakāpes skolotāji var tikt paaugstināti divlīmeņu karjeras struktūras ietvaros (A12. un A13. kategorija). Šāda veida paaugstināšana, kas ir spēkā tikai dažās federālajās zemēs, šajā ziņojumā nav ņemta vērā.

Nīderlande. Sociālie partneri paredz daudzlīmeņu karjeras struktūru darba koplīgumos. Skolas valde ir atbildīga par tās interpretāciju un pielāgošanu skolas līmenī.

Karjeras tālākvirzība un alga

Kā redzams 4.2. attēlā, lielākajā daļā to valstu, kurās ir daudzlīmeņu karjeras struktūra, paaugstināšana uz augstāku karjeras struktūras pakāpi ir saistīta ar algas pielikumu (1. pielikumā ir redzams relatīvais algas pieaugums dažās valstīs). Īrijā, Francijā un Latvijā (tikai augstākajās karjeras pakāpēs) paaugstinātie skolotāji saņem nevis lielāku algu, bet speciālu piemaksu pie algas atkarībā no paaugstinājuma.

Tikai Igaunijā un Serbijā paaugstinājums uz augstāku karjeras struktūras pakāpi nav saistīts ar algas pielikumu, taču šajās valstīs augstāka karjeras pakāpe ļauj dažādot darba pienākumus (skat. 4.2. sadaļu).

4.2. attēls. Saistība starp paaugstinājumu uz augstāku karjeras pakāpi un algas pielikumu, ISCED 1–3, 2016./17. mēc. g.**Paskaidrojums**

Datus par algas pielikuma apmēru skat. 1. pielikumā. Šie dati nav saskaņoti, tāpēc tie starp valstīm nav salīdzināmi.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Latvija. Speciāla piemaksa ir paredzēta tikai paaugstinājumam uz 3.–5. kvalitātes pakāpi.

Zviedrija. Paaugstinājums parasti nozīmē būtisku algas pielikumu.

4.1.2. Kritēriji paaugstinājuma saņemšanai un lēmuma pieņemēji daudzlīmeņu karjeras struktūrā*Kritēriji*

4.3. attēlā ir redzams, kādi kritēriji tiek izmantoti paaugstināšanai uz augstāku karjeras pakāpi. Tiek vērtēti seši kritēriji: pozitīvs vērtējums, profesionālās pieredzes ilgums, īpašas kompetences, specifiska profesionālā pilnveide, pētnieciskais darbs un PPP kursu sagatavošana vai rīkošana. Pirmie trīs no šiem iespējamajiem kritērijiem tiek izmantoti gandrīz trijās ceturtdaļās to izglītības sistēmu, kurās ir daudzlīmeņu karjeras struktūra.

Vērtēšana var notikt skolotāju standarta vērtēšanas laikā, vai to var veikt ārpus kārtas paaugstināšanas vajadzībām. Tomēr vērtētājs reti lemj par paaugstināšanu; tā notiek tikai tajās izglītības sistēmās, kur skolu direktori ir atbildīgi gan par paaugstināšanu, gan vērtēšanu.

Daudzās valstīs, lemjot par paaugstināšanu, tiek ņemts vērā profesionālās pieredzes ilgums, bet tikai Zviedrijā šī ir vienīgā augstākās pārvaldes iestādes noteiktā prasība. Skolotājiem ir jābūt vismaz četrus gadus ilgam darba stāžam šajā profesijā, bet skolu direktori var noteikt vēl citus paaugstināšanas kritērijus un ierobežot paaugstināmo skolotāju skaitu.

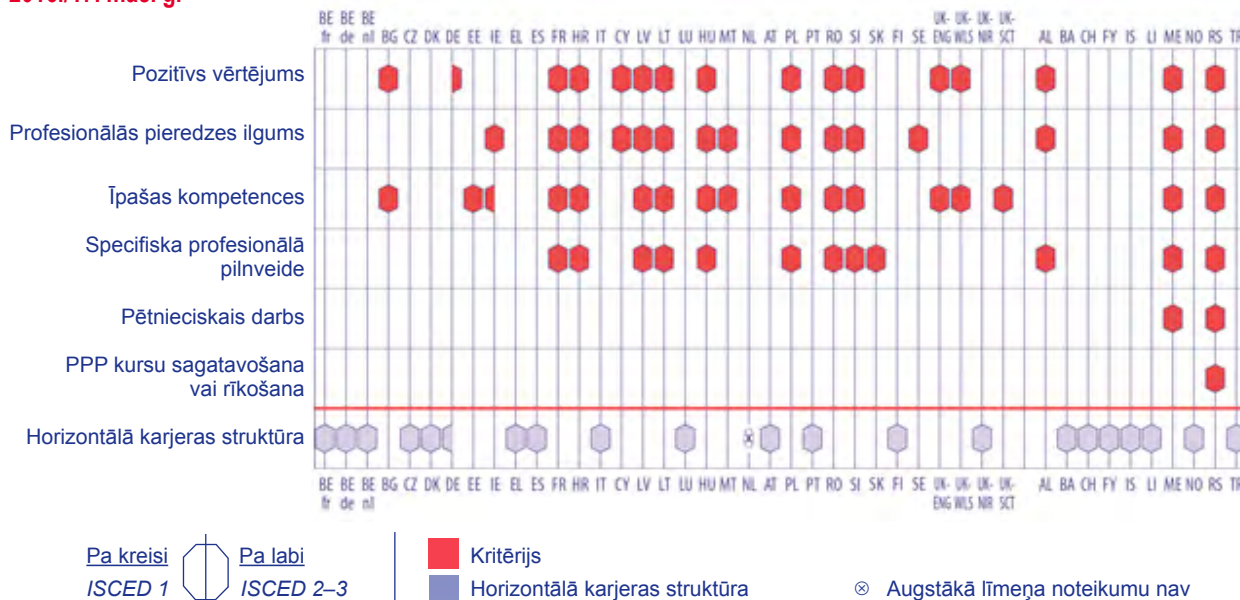
Pretendentiem var tikt prasītas īpašas kompetences, piemēram, pieredze eksperta darbā vai skolotāju apmācīšanās. Tās var tikt apliecinātas dažādi, piemēram, izmantojot sertificēšanu, vērtēšanu vai pārbaudes darbu.

Ceturtais minētais kritērijs – specifiska profesionālā pilnveide – ir noteikts vairāk nekā pusē izglītības sistēmu ar daudzlīmeņu karjeras struktūru. Dažkārt šī prasība aprobežojas ar nepieciešamību piedalīties obligātajos gadskārtējos PPP pasākumos (skat. 3.4. attēlu).

Desmit izglītības sistēmās ar daudzlīmeņu karjeras struktūru, lai saņemtu paaugstinājumu, ir jāatbilst visiem

četriem minētajiem kritērijiem. Šāda kārtība ir spēkā Francijā, Horvātijā, Latvijā, Lietuvā, Ungārijā, Polijā, Rumānijā, Slovēnijā, Melnkalnē un Serbijā. Pēdējās divās no šīm valstīm tiek prasīta arī dalība pētniecības projektos un/vai ar pētniecību saistīti raksti vai publikācijas. Serbijā paaugstināšanai uz divām augstākajām karjeras pakāpēm tiek prasīta arī PPP kursu sagatavošana vai rīkošana.

4.3. attēls. Kritēriji pilnībā kvalificētu skolotāju paaugstināšanai uz augstāku karjeras struktūras pakāpi, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Attiecas tikai uz tiem skolotājiem, kas ir kvalificēti mācīt ISCED 3. pakāpē.

Lēmumu pieņemēji

Kā redzams 4.4. attēlā, 16 izglītības sistēmās ar daudzlīmeņu karjeras struktūru lēmumu pieņemšanā par darbinieku paaugstināšanu uz augstāku karjeras pakāpi ir iesaistīta skolas vadība. Septiņās no šīm sistēmām skolas vadība ir vienīgā, kas pieņem šos lēmumus (Bulgārijā, Lietuvā, Nīderlandē, Slovākijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Velsā)).

12 izglītības sistēmās ar daudzlīmeņu karjeras struktūru lēmumu pieņemšanā par skolotāju paaugstināšanu ir iesaistīta augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde – vai nu tieši, vai ar citas centralizētas institūcijas starpniecību. Šādās izglītības sistēmās augstākās pārvaldes iestāde ir vienīgā šādu lēmumu pieņemēja (Vācijā par skolotājiem, kas ir kvalificēti mācīt vidējās izglītības otrajā posmā, Igaunijā, Kiprā, Ungārijā, Maltā un Rumānijā).

Četrās valstīs lēmumus par paaugstināšanu kopīgi pieņem augstākās pārvaldes iestāde un skolas vadība.

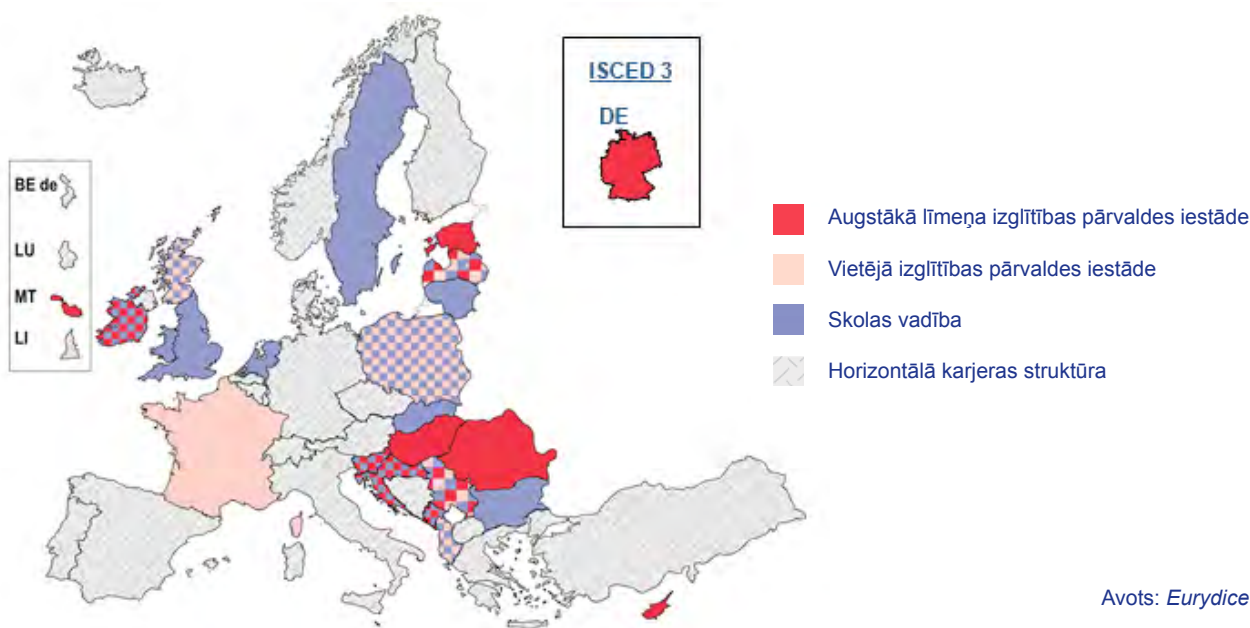
Īrija Izglītības un prasmju departaments piešķir skolām pieejamos paaugstinājumus, bet skolas valde sarīko konkursu un nosaka paaugstinājumu ieguvējus.

Horvātijā personu, kas kandidē uz skolotāja mentora (*učitelj/profesor-mentor*) vai skolotāja konsultanta (*učitelj-savjetnik*) amatu, vērtē skolas direktors un pedagoģijas eksperts no Skolotāju apmācības un izglītības aģentūras, kas ir galvenā skolu izglītības kvalitātes nodrošināšanas iestāde. Vērtēšana ir daļa no paaugstināšanas procedūras.

Slovēnijā parasti skolas direktors Izglītības ministrijai iesaka pretendētus uz paaugstinājumu, ņemot vērā skolas līmeņa vērtēšanas rezultātus. Skolotāji var arī paši pieteikties ministrijā. Arī šādā gadījumā viņus novērtē skolas direktors un skolotāju sapulce.

Melnkalnē parasti skolas direktors izvirza pretendētus uz paaugstinājumu komisijai, kuru izveido Izglītības ministrija. Skolotāji var arī pieteikties tieši komisijā.

4.4. attēls. Lēmumu pieņēmēji, kas ir iesaistīti pilnībā kvalificētu skolotāju paaugstināšanā uz augstāku karjeras pakāpi, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde lēmumu pieņemšanu var deleģēt citai centralizētai institūcijai, piemēram, nacionālajai izglītības kvalitātes nodrošināšanas institūcijai.

Skolas vadība var būt gan skolas direktors vienpersoniski, gan institūcija, kas izveidota, lai palīdzētu vadīt skolu.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Francija. Lēmuma pieņēmējs ir Izglītības ministrijai pakļauti galvenie administratīvie rajoni (*académie*).

Divās valstīs skolotāju paaugstināšanā uz augstāku karjeras struktūras pakāpi ir iesaistīti trīs līmeņu lēmumu pieņēmēji – augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde, vietējā pārvalde un skola.

Latvijā par 1.–3. kvalitātes pakāpes piešķiršanu skolotājiem ir atbildīgs skolas direktors, un to apstiprina vietējās pārvaldes iestāde. Par 4. kvalitātes pakāpes piešķiršanu ir atbildīga vietējās pārvaldes iestāde, un to apstiprina augstākās pārvaldes iestāde. Par 5. kvalitātes pakāpes piešķiršanu ir atbildīga augstākās pārvaldes iestāde.

Serbijā pirms skolotāja paaugstināšanas uz augstāku karjeras pakāpi vienmēr ir jākonsultējas ar skolas profesionālo un pedagoģisko padomi un ar vietējās izglītības pārvaldes iestādes izglītības konsultantu. Galīgo lēmumu attiecībā uz divām pirmajām karjeras pakāpēm – pedagoģiskais konsultants (*pedagoški savetnik*) un neatkarīgais pedagoģiskais konsultants (*samostalni pedagoški savetnik*) – pieņem skolas direktors. Attiecībā uz divām augstākajām karjeras pakāpēm – vecākais pedagoģiskais konsultants (*viši pedagoški savetnik*) un augstākais pedagoģiskais konsultants (*visoki pedagoški savetnik*) – lēmumu pieņem centralizēta institūcija – Izglītības attīstības institūts.

Trijās izglītības sistēmās ir iesaistītas vietējās pārvaldes iestādes un skolas vadība.

Polijā tas, kāda līmeņa institūcijas ir iesaistītas, ir atkarīgs no paaugstināšanas procesa posma. Skolotājus par skolotājiem uz līguma pamata (*nauczyciel kontraktowy*) paaugstina skolas direktors, bet par ieceltajiem skolotājiem (*nauczyciel mianowany*) – skolas valde. Par paaugstināšanu privileģētā skolotāja (*nauczyciel dyplomowany*) pakāpē ir atbildīga par skolu pārraudzību atbildīgā reģionālā iestāde (*Kurator Oświaty*).

Apvienotajā Karalistē (Skotijā) par skolotāja paaugstināšanu uz augstāku pakāpi lemj komisija. Komisijā parasti ir skolas direktors un vietējās pārvaldes iestādes amatpersonas, bet, lemjot par paaugstināšanu uz augstākajām pakāpēm, pēdējā laikā bieži tiek pieaicināti arī vecāki.

Albānijā skolotāju uz augstāku karjeras pakāpi var paaugstināt skolas direktors, ja ir saņēmis vietējās izglītības pārvaldes iestādes piekrišanu.

Latvijā, Polijā un Serbijā iesaistīto institūciju skaits ir atkarīgs no paaugstināšanas – jo augstāka pakāpe, jo vairāk ir lēmumu pieņēmēju no centralizētajiem līmeņiem.

Bulgārijā un **Rumānijā** par mentoriem var kļūt tikai tie skolotāji, kas ir sasnieguši augstāko karjeras pakāpi, proti, galvenie skolotāji (*glaven učitel*) un pirmās pakāpes skolotāji (*profesor gradul I*).

Slovēnijā, lai kļūtu par mentoru, skolotājam ir jābūt vienai no abām augstākajām pakāpēm – vai nu konsultantam (*svetovalec*), vai padomniekam (*svetnik*) – vai vismaz piecus gadus ir jābūt bijušam mentora (*mentor*) karjeras pakāpē. Savukārt, lai skolotājs varētu kļūt par locekli Nacionālajā pamatskolu izglītības vērtēšanas komitejā, viņam ir jābūt vienai no divām augstākajām karjeras pakāpēm.

Serbijā, lai skolotājs varētu vadīt izglītības pētniecības darbu vietējā, reģionālā vai valsts līmenī, viņam ir jābūt paaugstinātam uz vienu no divām augstākajām karjeras pakāpēm, proti, par vecāko pedagoģisko konsultantu (*viši pedagoški savetnik*) vai augstāko pedagoģisko konsultantu (*visoki pedagoški savetnik*).

Ungārijā skolotājs ar doktora grādu var pieteikties uz statusu „skolotājs pētnieks” (*kutatónár*), kas tiek piešķirts uz pieciem gadiem. Šo piecu gadu laikā skolotāja pētnieka minimālā alga ir lielāka nekā galvenā pedagoga (*mester pedagógus*) minimālā alga. Galvenais pedagogs ir augstākā karjeras struktūras pakāpe, kuras saņemšanai nav nepieciešams doktora grāds.

Vairākās izglītības sistēmās ar horizontālo karjeras struktūru daži papildu pienākumi var būt finansiāli stimulējoši. Tā tas ir Beļģijas vācu kopienā, Čehijā, Spānijā, Itālijā, Latvijā, Austrijā, Apvienotajā Karalistē (Ziemeļīrijā), Bosnijā un Hercegovinā, Islandē un Norvēģijā.

4.3. Karjeras atbalsts strādājošajiem skolotājiem

Šī sadaļa pievēršas karjeras atbalstam, kas paredzēts tieši strādājošajiem skolotājiem, proti, tādām atbalstam, kas skolotājiem palīdz vadīt un plānot savu tālākvirzību skolotāja profesijā. Tas aptver informācijas sniegšanu, izaugsmes treniņa nodrošināšanu vai konsultēšanu nolūkā attīstīt skolotāja karjeru. Izglītības sistēmās ar horizontālo karjeras struktūru karjeras atbalsts var būt saistīts ar skolotājiem pieejamajiem papildu uzdevumiem un pienākumiem vai ar skolotāja kvalifikācijas pakāpes vai statusa paaugstināšanu. Atbalsts, kas aprobežojas ar PPP pasākumu nodrošināšanu vai pedagoģisko un psiholoģisko atbalstu, te nav aplūkots. Nav aplūkots arī karjeras atbalsts kandidātiem, kas sāk darbu skolotāja profesijā, un atbalsts tiem strādājošajiem skolotājiem, kuri vēlas mainīt profesiju.

Tāds karjeras atbalsts, kas atbilst šajā ziņojumā izmantotajai definīcijai, Eiropas valstīs tiek sniegts maz (skat. 4.6. attēlu). Tikai trijās valstīs karjeras atbalsts strādājošajiem skolotājiem ir likumā noteikta prasība.

Francijā katrā Izglītības ministrijai pakļautajā galvenajā administratīvajā rajonā (*académie*) ir karjeras atbalsta dienests, kura karjeras mobilitātes konsultanti sniedz individuālas konsultācijas klātienē. Šie dienesti nodrošina arī informāciju tiešsaistē un izplata informatīvus bukletus. Izglītības ministrija sniedz noderīgu informāciju par karjeras attīstību vairākās tīmekļa vietnēs, t. sk. pašas ministrijas vietnē, elektroniskajā platformā skolotājiem *Espace I-Pros* un programmas „Kļūsti par skolotāju” (*Devenir enseignant*) vietnē ⁽¹²⁾. Arī skolotāju arodbiedrības kalpo kā resursu centri, kas sniedz visdažādāko informāciju par skolotāja profesiju (tiesiskie aspekti, aktualitātes, ieteikumi utt.).

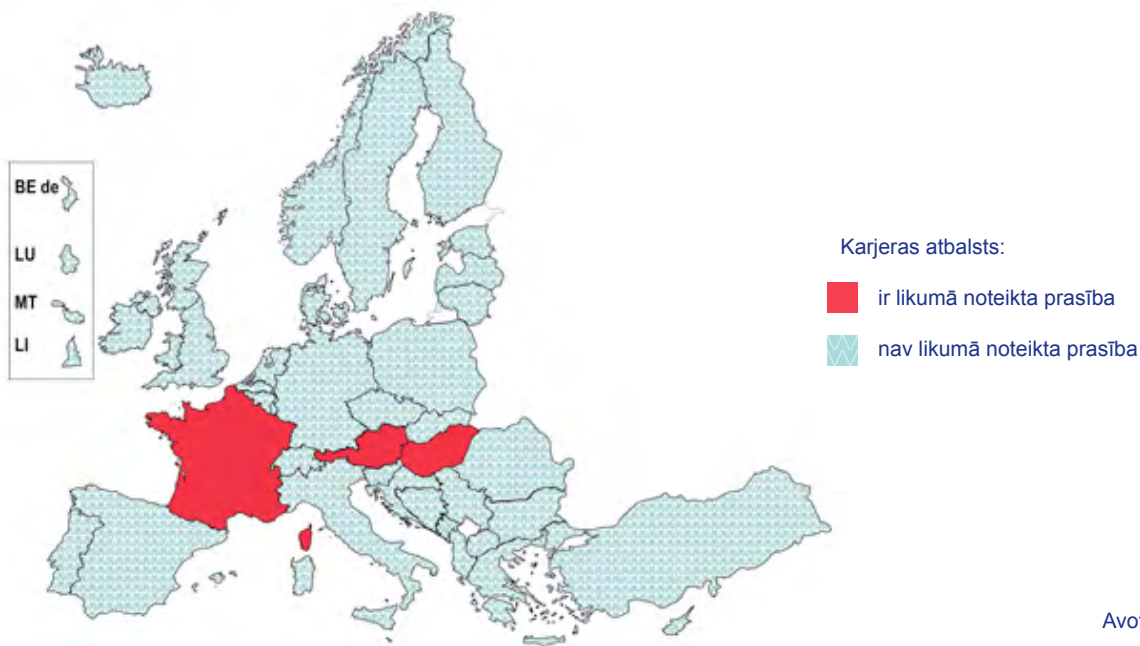
Ungārijā par karjeras atbalsta sniegšanu ir atbildīgi pedagoģiskās izglītības centri (*POK*) – augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes reģionālās nodaļas. Katru janvāri šie centri veic aptauju par skolotājiem nepieciešamo atbalstu saistībā ar karjeras attīstīšanu. Balstoties uz aptaujas rezultātiem, tiem skolotājiem, kuri ir izteikuši šādu vēlmi, *POK* piešķir konsultantus, kas palīdz viņiem pilnveidot darbu mapi, gatavojoties paaugstināšanai. Konsultanti ir galvenie pedagogi (*mester pedagógus* – *szaktanácsadó*), kas ir specializējušies atbalsta sniegšanā skolotājiem un daļu darbalaika velta karjeras atbalsta un PPP pakalpojumu sniegšanai skolotājiem. Katru gadu izglītības pārvaldes iestāde rīko vienas dienas semināru, kurā tiek sniegta informācija par skolotāju karjeras attīstīšanas iespējām.

Austrijā karjeras atbalstu nodrošina konsultāciju dienesti, kurus pārvalda vietējā (provinces) izglītības pārvaldes iestāde. Karjeras atbalsta programmu organizēšana ir arī viens no pedagoģiskās izglītības koledžu uzdevumiem. Informācija par papildu pienākumiem, ko skolotāji var uzņemties, lai paplašinātu savu pieredzi, ir pieejama arī Izglītības ministrijas atbalstītajā tīmekļa vietnē, kas veltīta skolotāju karjeras konsultācijām. ⁽¹³⁾

⁽¹²⁾ Skat: <http://www.education.gouv.fr/cid23346/preparer-sa-mobilite.html>,
<http://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid99161/evoluer-enseigner-autrement-durant-carriere.html>
 un <http://www.education.gouv.fr/cid2674/i-prof-i-assistant-carriere.html>.

⁽¹³⁾ <http://studierende.cct-austria.at/karrieren-im-bildungsbereich>

4.6. attēls. Karjeras atbalsts pilnībā kvalificētiem strādājošajiem skolotājiem, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Paskaidrojums

Karjeras atbalsts skolotāja amata kandidātiem un tiem strādājošajiem skolotājiem, kas vēlas mainīt profesiju, nav iekļauts. Tāds karjeras atbalsts, kas nav paredzēts tieši pilnībā kvalificētiem strādājošajiem skolotājiem, nav iekļauts.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Spānija. Attēlā ir redzama situācija valsts līmenī. Navarrā tiek sniegts karjeras atbalsts strādājošajiem skolotājiem.

Slovēnija. Informācija par pieteikšanos paaugstināšanai uz augstāku karjeras pakāpi ir pieejama Izglītības, zinātnes un sporta ministrijas tīmekļa vietnē.⁽¹⁴⁾

Šveice. Skolotājiem atbalstu sniedz universitātes, kas piedāvā SPI programmas, kā arī kantonu aģentūras. Atbalstā var būt iekļauts arī karjeras atbalsts.

Lihtenšteina. Izglītības birojs ir noslēdzis ietvarlīgumu ar Pedagoģiskās izglītības universitāti Cīrihē (Šveicē), kura nodrošina skolām atbalstu maksimums 10 stundas gadā. Starp sniegtajiem pakalpojumiem var būt karjeras atbalsts, pedagoģiskais atbalsts un izaugsmes treniņš. Tiesības izmantot šo atbalstu ir gan skolotājiem, gan skolu direktoriem.

4.4. Augstākās pārvaldes iestāžu pieņemtais skolotāju profesionālās kompetences standarts

2013. gadā Eiropas Komisijas tematiskā darba grupa „Skolotāju profesionālā pilnveide” publicēja gala ziņojumu par skolotāju kompetenču attīstīšanu labāku mācību rezultātu sasniegšanai. Šajā ziņojumā ir atzīts: lai varētu mācīt, ir nepieciešama „sarežģīta un dinamiska zināšanu, prasmju, izpratnes, vērtību un attieksmes kombinācija; lai to iegūtu un attīstītu, ir jāpieliek pūles visas karjeras garumā – ir nepieciešama analītiska un mērķtiecīga prakse, kā arī kvalitatīva atgriezeniskā saikne” (*European Commission*, 2013a, 43. lpp.). Tātad skolotāju pilnveide tiek uztverta kā nemitīgs process, kas sākas ar SPI un turpinās visu skolotāja karjeras laiku. Eiropas Komisijas tematiskās darba grupas „Skolas” 2017. gada ziņojumā ir uzsvērts, ka profesionālās kompetences standarts var tikt izmantots dažādos nolūkos: „Ja [skolotāju profesionālās kompetences standarts vai profesijas standarts] rada dialoga iespējas, nevis ir tikai mehāniski kontrolsaraksti, tie var palīdzēt uzlabot skolotāja darba kvalitāti, sekmējot caurskatāmību, palīdzot skolotājiem paplašināt un pilnveidot profesionālo kompetenci, kā arī uzlabojot skolotāju pašnostāju, rosinot viņus uz darbību un mudinot viņus uzņemties atbildību” (*European Commission*, 2017, 28. lpp.).

2014. gadā Padome aicināja Eiropas valstis rīkoties, lai izstrādātu „visaptverošas un profesionālas skolotāju prasmju sistēmas”.⁽¹⁵⁾ Šajā sadaļā ir aplūkots pašreizējais stāvoklis Eiropas valstīs – ir pētīta kompetences standartu detalizācijas pakāpe un tas, kā šie standarti tiek izmantoti. Ziņojumā ir aplūkoti tikai augstākās pārvaldes iestāžu pieņemtie skolotāju profesionālās kompetences standarti.

⁽¹⁴⁾ Skat. http://www.mizs.gov.si/si/storitve/izobrazevanje/napredovanje_v_nazive/.

⁽¹⁵⁾ Padomes secinājumi (2014. gada 20. maijs) par skolotāju efektīvu izglītību. OV C 183, 14.06.2014.

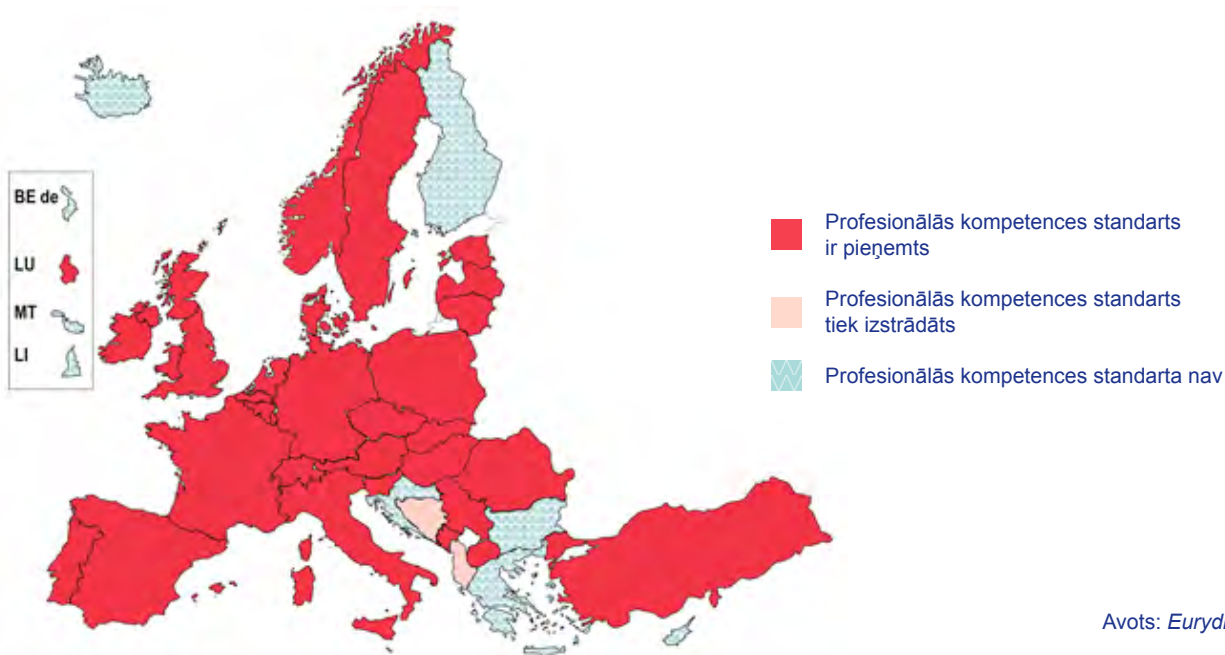
4.4.1. Skolotāju profesionālās kompetences standarta ieviešana

Šajā ziņojumā ar terminu „skolotāju profesionālās kompetences standarts” tiek saprasts apgalvojumu kopums par to, kas skolotājam kā profesionālim būtu jāzina, jāsaprot un jāspēj. Šis standarts var būt iekļauts jebkādā oficiālā dokumentā, ko pieņemusi augstākās pārvaldes iestāde; šo dokumentu saraksts ir atrodams 2. pielikumā. Standartu var izmantot dažādos nolūkos, t. sk., lai identificētu individuālās vajadzības un uzlabotu skolotāju prasmes kopumā.

Skolotāju profesionālās kompetences standarts var būt iekļauts tādos oficiālos dokumentos kā tiesību akti (likumi, dekrēti), noteikumi (par SPI vai PPP) vai nacionālais plāns; tie var būt arī patstāvīgi dokumenti, kas saistīti ar skolotāju kompetenci vai skolotāja profesijas standartiem. Skolotājiem apgūstamo zināšanu, prasmju un kompetenču aprakstu detalizācijas pakāpe šajos dokumentos var būt atšķirīga.

4.7. attēlā redzams, ka valstu lielākajā daļā jau ir spēkā augstākās pārvaldes iestādes pieņemts skolotāju profesionālās kompetences standarts. Albānijā un Bosnijā un Hercegovinā tas patlaban tiek izstrādāts. Deviņās izglītības sistēmās skolotāju profesionālās kompetences standarta nav un nav arī plānots to ieviest (Beļģijas vācu kopienā, Bulgārijā, Grieķijā, Horvātijā, Kiprā, Maltā, Somijā, Islandē un Lihtenšteinā).

4.7. attēls. Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtais skolotāju profesionālās kompetences standarts, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



4.4.2. Kompetences jomas un detalizācijas pakāpe

Visos augstākās pārvaldes iestāžu pieņemtajos skolotāju profesionālās kompetences standartos ir definētas kompetences jomas. Dažas no tām ir iekļautas gandrīz visos šeit aplūkotajos standartos, kaut arī tās var būt aprakstītas dažādi. Tās ir: psiholoģiskā un pedagoģiskā kompetence, mācību priekšmeta un tā mācīšanas metodikas zināšanas, mācību darba organizēšana un vērtēšana, inovatīvas pedagoģiskās pieejas, saziņa ar skolēniem, sadarbība ar kolēģiem, kā arī attiecības ar vecākiem un citiem ārējiem partneriem.

Tomēr, kā redzams 4.8. attēlā, šo standartu detalizācijas pakāpe ir atšķirīga. Septiņās izglītības sistēmās skolotāju profesionālās kompetences standartā ir noteiktas kompetences jomas, bet nav sīkākas informācijas par to, ko tās paredz. Tā tas ir Beļģijas franču kopienā, Spānijā, Itālijā, Ungārijā, Austrijā, Slovākijā un Šveicē.

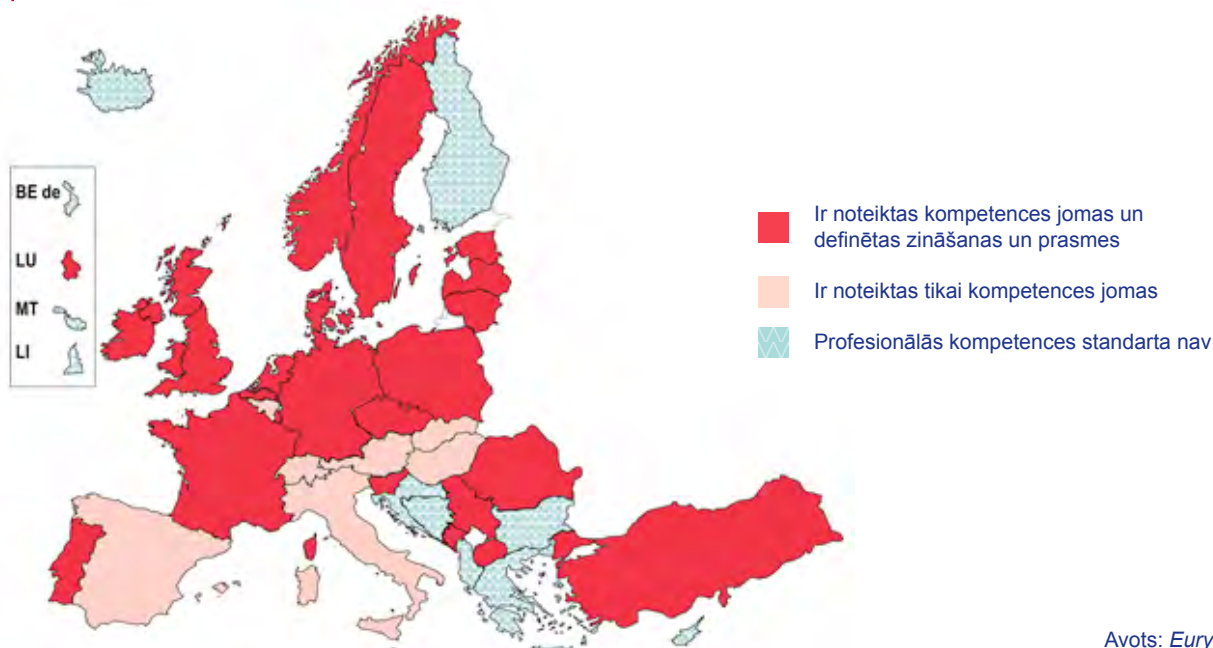
Beļģijā (franču kopienā) augstākās pārvaldes iestādes pieņemtajā skolotāju profesionālās kompetences standartā ir definētas 13 kompetences jomas, piemēram, „efektīvas partnerattiecības ar iestādi, kolēģiem un vecākiem”, „mācību priekšmeta mācīšanas metožu apguve”, „sadarbība ar skolas kolektīvu”, „spēja kritiski un patstāvīgi izvērtēt pagātnes un nākotnes zinātnes sasniegumus”, „analītiska

attieksme pret savu darbu un iesaistīšanās pastāvīgā profesionālajā pilnveidē". Detalizētāka informācija par to, ko šīs jomas sevī ietver, nav sniegta.

Vairāk nekā trijās ceturtdaļās to izglītības sistēmu, kurās ir spēkā augstākās pārvaldes iestādes pieņemts skolotāju profesionālās kompetences standarts, kompetences jomas ir aprakstītas detalizētāk un sniedz informāciju par nepieciešamajām prasmēm.

Nīderlandē skolotāju kompetence ir iedalīta septiņās jomās. Katrai jomai ir noteikts vispārīgais mērķis, kā arī nepieciešamās prasmes un zināšanas. Piemēram, kompetences jomas „mācību priekšmeta un tā mācīšanas metožu zināšanas” mērķis ir nodrošināt, lai skolotājs modernā, profesionālā un organizētā veidā spētu radīt efektīvu mācīšanās vidi, tā ka bērni iegūtu tādas kultūras zināšanas, ko no viņiem gaida sabiedrība. Viena no piecām īpašajām prasmēm, kas ir minētas saistībā ar šo kompetences jomu, ir prasība, lai skolotājam būtu „skaidrs priekšstats par to, kādā mērā bērni ir apguvuši mācību saturu un kā viņi tiek galā ar savu darbu”. Viens no deviņiem zināšanu un izpratnes elementiem šajā kompetences jomā ir „zināšanas par to, kā valodas pārvaldīšana un apguve ietekmē mācīšanos un kā to ņemt vērā praksē”.

4.8. attēls. Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtā skolotāju profesionālās kompetences standarta detalizācijas pakāpe, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Spānija. Attēlā ir redzama situācija centrālajā līmenī. Kastīlijas un Leonas autonomā apgabala standartā ir definētas kompetences jomas un tām atbilstošās prasmes.

Četrās izglītības sistēmās ir aprakstītas kompetences jomas dažādiem posmiem.

Beļģijā (flāmu kopienā) Lēmumā par skolotāja profesionālo profilu ir aprakstītas visiem skolotājiem nepieciešamās kompetences. Balstoties uz to, ir pieņemts Lēmums par skolotāja pamatkompetencēm, kurā ir norādīts, kādas kompetences topošajam skolotājam ir jāapgūst līdz sākotnējās pedagoģiskās izglītības ieguves beigām, lai viņš spētu strādāt skolotāja profesijā.

Igaunijā skolotāju profesionālās kompetences standartā ir definētas kompetences, kas nepieciešamas skolotājam (*õpetaja*). Tajā ir norādītas arī papildu kompetences, kas nepieciešamas augstākās karjeras pakāpēs. Vecākajam skolotājam (*vanemõpetaja*) ir jāatbalsta citu skolotāju izaugsme un jāpiedalās mācību metodikas izstrādē savā skolā. Vadošajam skolotājam (*meisterõpetaja*) ir jāpiedalās radošu aktivitāšu sagatavošanā gan skolā, gan ārpus tās, kā arī cieši jāsadarbjas ar augstskolām. Jāpiemin, ka karjeras pakāpes „skolotājs” (*õpetaja*) un „vecākais skolotājs” (*vanemõpetaja*) ir klasificētas kā EKI 7. pakāpe, bet „vadošais skolotājs” (*meisterõpetaja*) – kā EKI 8. pakāpe.

Latvijā skolotāju kompetences ir definētas Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas kārtībā, kur ir norādīts, kādas kompetences ir nepieciešamas katrā no piecām kvalitātes pakāpēm. Piemēram, ceturtajā kvalitātes pakāpē skolotājiem gan ir vajadzīgas pirmajām trijām kvalitātes pakāpēm noteiktās kompetences, gan arī ir aktīvi jāiesaistās pašvaldības attīstības plānošanas dokumentos noteikto uzdevumu īstenošanā un savas metodiskā darba pieredzes nodošanā. Piektās kvalitātes pakāpes skolotājiem ir arī aktīvi jāiesaistās valsts izglītības attīstības stratēģijas veidošanā un sava pieredze mērķtiecīgi un metodiski jānodod citiem.

Apvienotajā Karalistē Reģistrācijas standartā **Skotijas** Vispārējā pedagoģiskā padome katrai kompetencei nepieciešamās prasmes un

zināšanas ir noteikusi divos līmeņos: Sākotnējās reģistrācijas standartā ir noteikts tas līmenis, kas ir nepieciešams, lai varētu reģistrēties par skolotāju, bet Pilnas reģistrācijas standartā ir noteikts tas līmenis, kas jāsasniedz, lai pārbaudes laika beigās varētu reģistrēties par pilnībā kvalificētu skolotāju.

4.4.3. Skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošana

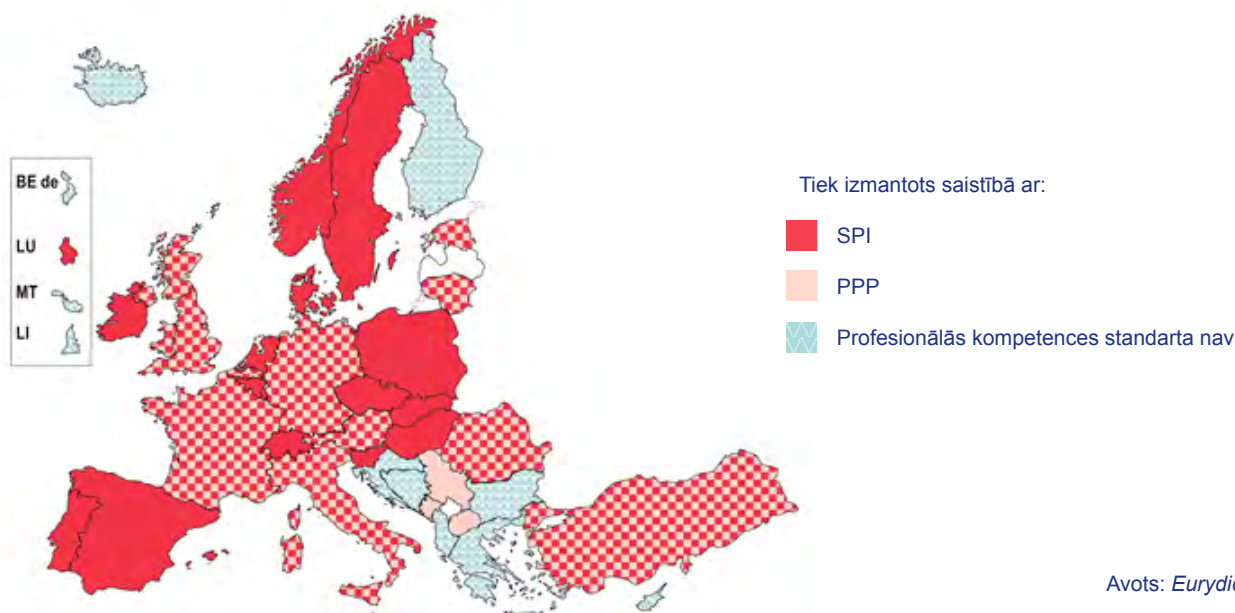
Kaut arī skolotāju profesionālās kompetences standarts sākotnēji var būt izstrādāts konkrētā nolūkā, piemēram, sākotnējās pedagoģiskās izglītības programmu akreditēšanai, tas var kalpot arī plašākiem mērķiem. Skolotāju profesionālās kompetences standartu kā atsaucis rīku var izmantot dažādas ieinteresētās puses: lēmumu pieņēmēji izglītības sektorā, sākotnējās pedagoģiskās izglītības iestādes, PPP pakalpojumu sniedzēji, mentori un vērtētāji, kā arī topošie un strādājošie skolotāji. Profesionālās kompetences standarts noder arī kā atsaucis rīks saistībā ar dažādiem skolotāja karjeras posmiem.

3. pielikumā ir sniegta informācija par deviņiem skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošanas veidiem, kas iedalīti četrās kategorijās.

1. SPI: līdz SPI ieguves beigām sasniedzamo mācību rezultātu definēšana.
2. Darba gaitu sākšana profesijā: skolotāju akreditēšanas vai licencēšanas kritēriji, personāla atlases kritēriji; skolotāju kompetenču vērtēšana darbā ievadīšanas posma beigās.
3. PPP: PPP programmu izstrāde, skolotāju individuālā PPP plāna sagatavošana.
4. Citi: skolotāju vērtēšanas kritēriji, skolotāju paaugstināšana, disciplinārlieta vai nopietns pārkāpums.

4.9. attēlā redzams, kā skolotāju profesionālās kompetences standarts tiek izmantots saistībā ar SPI un PPP. Tas uzskatāmi rāda, vai šis standarts kā kritērijs tiek izmantots visā skolotāja karjeras laikā vai arī tas tiek izmantots tikai noteiktā posmā.

4.9. attēls. Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtā skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošana, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Tabula ar detalizētāku informāciju par augstākās pārvaldes iestādes pieņemtā skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošanas veidiem ir atrodamā 3. pielikumā.

SPI saskaņā ar 3. pielikuma datiem nozīmē, ka profesionālās kompetences standarts tiek izmantots, lai definētu mācību rezultātus, kas ir jāsasniedz līdz SPI ieguves beigām.

PPP saskaņā ar 3. pielikuma datiem nozīmē, ka profesionālās kompetences standarts tiek izmantots vienā no šīm procedūrām: „PPP programmu izstrāde” un/vai „skolotāju individuālā PPP plāna sagatavošana”.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Spānija. Attēlā ir redzama situācija centrālajā līmenī. Kastīlijas un Leonas autonomajā apgabalā skolotāju profesionālās kompetences standarts tiek izmantots saistībā ar PPP.

Latvija. Skolotāju profesionālās kompetences standarts netiek izmantots ne SPI, ne PPP nolūkos.

Vairāk nekā trešdaļā to izglītības sistēmu, kurās ir spēkā skolotāju profesionālās kompetences standarts, tas tiek izmantots visā skolotāja karjeras laikā, t. i., gan SPI, gan PPP nolūkos. Šīs izglītības sistēmas ir Beļģija (flāmu kopiena), Vācija, Igaunija, Francija, Itālija, Lietuva, Austrija, Rumānija, Apvienotā Karaliste (visas četras jurisdikcijas) un Turcija.

Gandrīz pusē to izglītības sistēmu, kurās ir spēkā skolotāju profesionālās kompetences standarts, tas tiek izmantots sākotnējā posmā, bet ne PPP nolūkos. Šīs izglītības sistēmas ir Beļģija (franču kopiena), Čehija, Dānija, Īrija, Spānija, Luksemburga, Ungārija, Nīderlande, Polija, Portugāle, Slovēnija, Slovākija, Zviedrija, Šveice un Norvēģija.

Trijās valstīs skolotāju profesionālās kompetences standarts tiek izmantots saistībā ar PPP, bet ne ar SPI (Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Melnkalnē un Serbijā).

Skolotāju profesionālās kompetences standarts var tikt izmantots arī citiem mērķiem, piemēram, karjeras virzīšanai, vērtēšanai un disciplināriem pasākumiem.

Igaunijā profesionālās kompetences standarts „Skolotāju profesionālais standarts” tiek izmantots skolotāju paaugstināšanai uz augstāku karjeras pakāpi.

Francijā skolotāju profesionālās kompetences standarts ir jāņem vērā skolotāju vērtēšanā.

Apvienotajā Karalistē (Skotijā), ja pret skolotāju ir ierosināta disciplinārlieta vai viņš tiek turēts aizdomās par nopietnu pārkāpumu, viņš tiek vērtēts saskaņā ar standartiem, ko Vispārējā pedagoģiskā padome ir noteikusi Skotijas Profesionālās ētikas kodeksā.

5. NODAĻA. SKOLOTĀJU VĒRTĒŠANA

Skolotāju vērtēšana ir process, kura nolūks ir novērtēt skolotāju individuālo darbu un nodrošināt, lai viņiem būtu efektīvai pienākumu pildīšanai nepieciešamās prasmes. Tiek vērtēts skolotāja darbs klasē, bet var tikt vērtēts arī skolotāja ieguldījums plašāku skolas mērķu sasniegšanā. Parasti skolotāju vērtēšana tiek veikta atsevišķi no citiem kvalitātes nodrošināšanas procesiem, piemēram, skolu vērtēšanas, kaut gan tā var būt šī procesa daļa. Skolotāju vērtēšanu var īstenot vērtētāji no skolas vai ārēji vērtētāji. Tā var tikt veikta saskaņā ar augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes pieņemto kārtību vai ar skolā izstrādāto procedūru, par ko skolas vadība un skolotāji ir vienojušies. Atšķiras arī metodes un pieejas, un izmantotās informācijas avoti sniedzas no stundu darba novērošanas līdz vecāku un skolēnu aptaujām.

Šajā nodaļā ir analizēts tas, kā Eiropā tiek veikta skolotāju vērtēšana. Nodaļā ir divas apjomīgas sadaļas.

Pirmajā sadaļā ir aplūkots vērtēšanas sistēmas tvērums un struktūra – pētīti atbilstošie noteikumi, augstākās pārvaldes iestāžu veiktā pārraudzība, skolotāju vērtēšanas apmērs un mērķi, vērtēšanas ietekme uz profesionālās pilnveides vajadzību definēšanu un rīcību neapmierinoša darba gadījumā, kā arī tas, kuri skolotāji tiek vērtēti.

Otrajā sadaļā ir analizēta skolotāju vērtēšanas praktiskā īstenošana – pētīts, kurš skolotājus vērtē, kādi standarti, metodes un instrumenti tiek izmantoti un vai pastāv skolotāju vērtējuma sistēma.

Nodaļā ir nošķirta jauno skolotāju vērtēšana un strādājošo skolotāju vērtēšana. Pirmajā sadaļā šie vērtēšanas aspekti ir aplūkoti atsevišķi, lai labāk varētu izprast to strukturālos elementus. Otrajā sadaļā abi minētie aspekti ir apskatīti kopā, norādot uz to atšķirībām, ja tādas ir. Vērtēšana, kas tiek veikta izņēmuma gadījumos, piemēram, neapmierinoša darba vai pārkāpumu gadījumā, neietilpst šī ziņojuma tvērumā un šajā nodaļā nav analizēta.

5.1. Skolotāju vērtēšanas sistēmu struktūra un tvērums

Skolotāju vērtēšana var kalpot vairākiem nolūkiem un var tikt izmantota dažādi: tā var būt formatīva vai summatīva, vai, kā tas ir visbiežāk, apvienot abu vērtēšanas veidu iezīmes; tā var būt paredzēta jaunajiem skolotājiem, strādājošajiem skolotājiem vai abiem; tā var būt saistīta ar paaugstināšanu un profesionālās pilnveides vajadzībām vai tikt izmantota, lai skolotājiem sniegtu atsauksmes par viņu darbu.

Šajā sadaļā ir analizēta skolotāju vērtēšanas sistēmas struktūra un tvērums. Pirmkārt, ir sniegts pārskats par vērtēšanas regulējumu – ir nodalītas tās valstis, kur ir spēkā augstākā līmeņa noteikumi, tās valstis, kur skolotāju vērtēšanas ziņā ir vietējā vai skolu autonomija, kā arī tās, kur skolotāji netiek vērtēti. Sadaļā ir pētīts arī tas, vai augstākās pārvaldes iestādes veic vērtēšanas sistēmu kvalitātes pārraudzību. Otrkārt, sadaļā ir analizēta vērtēšanas īstenošana, nodalot divas skolotāju grupas: jaunos skolotājus un strādājošos skolotājus. Attiecībā uz jaunajiem skolotājiem ir aplūkota vērtēšana, kas tiek veikta pārbaudes laika vai darbā ievadīšanas programmas beigās, savukārt attiecībā uz strādājošajiem skolotājiem ir aplūkoti pārējie vērtēšanas veidi. Ir analizēti arī strādājošo skolotāju vērtēšanas mērķi un rezultāti, proti, vai vērtēšana tiek veikta tikai, lai skolotājiem sniegtu atsauksmes par viņu darbu, vai tai ir arī citi mērķi, piemēram, konstatēt, vai skolotājs ir gatavs paaugstināšanai. Uzmanība ir pievērsta arī citiem vērtēšanas procesa aspektiem, piemēram, tā ietekmei uz profesionālās pilnveides vajadzību identificēšanu vai rīcību neapmierinoša darba gadījumā.

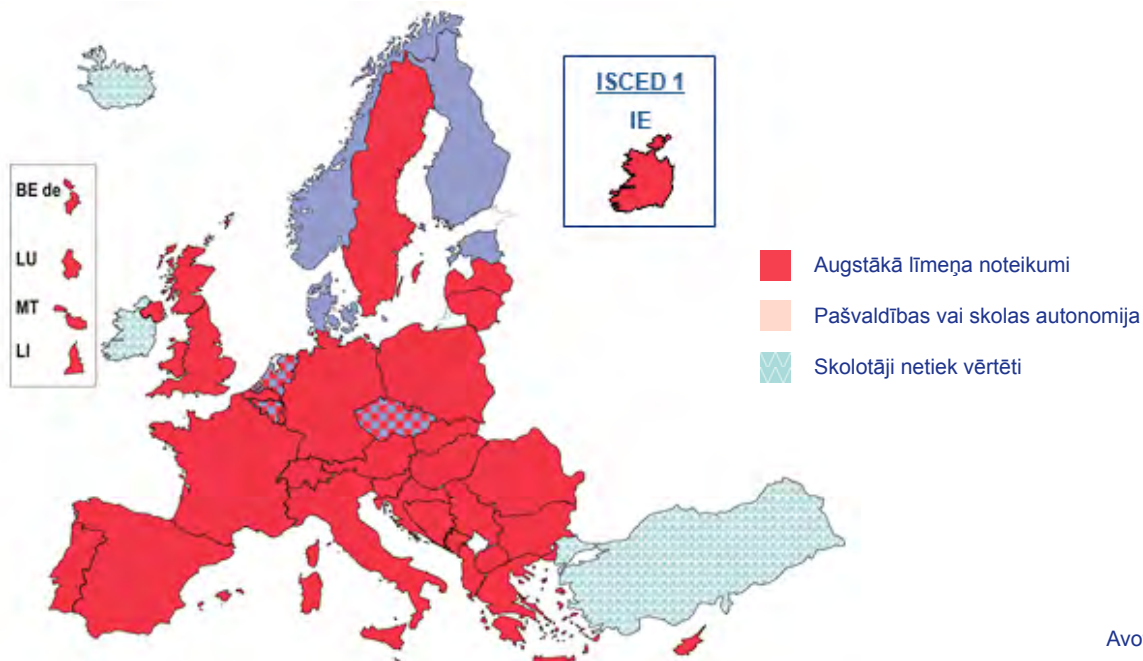
5.1.1. Regulējums un pārraudzība

Iesaistītais pārvaldes līmenis

Lielākajā daļā Eiropas valstu skolotāju vērtēšana ir ierasta prakse. 5.1. attēlā redzams, ka 33 izglītības sistēmās augstākās pārvaldes iestādes pieņemtajos noteikumos ir prasīts, lai tiktu veikta skolotāju

vērtēšana. Šajās valstīs augstākā līmeņa noteikumos parasti ir paredzēta arī vērtēšanas sistēma. Četrās valstīs (Dānijā, Igaunijā, Somijā un Norvēģijā) augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes šajā procesā nav iesaistītas un skolas vai pašvaldības, kas tās vada, var autonomi izlemt, vai skolotāji ir jāvērtē un kā un kad tam būtu jānotiek.

5.1. attēls. Skolotāju vērtēšanas regulēšanā iesaistītie pārvaldes līmeņi, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulārās vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Augstākais pārvaldes līmenis, kas ir atbildīgs par skolotāju vērtēšanu, ir federālās zemes.

Šveice. Augstākais pārvaldes līmenis, kas ir atbildīgs par skolotāju vērtēšanu, ir kantoni. Skolotāju vērtēšana ir obligāta kantonu lielākajā daļā.

Turcija. Inspektori var vērtēt individuālu skolotāju kompetenci un darbu un sniegt viņiem atsauksmes skolas vērtēšanas laikā, taču šāda vērtēšana nav regulēta un ir atstāta skolu inspektoru ziņā.

Trijās izglītības sistēmās ir jaukta kārtība: augstākās pārvaldes iestādes savā ziņā ir iesaistītas, bet skolas lielā mērā ir autonomas. Beļģijas franču kopienā skolotāju vērtēšana nav regulēta kā atsevišķs process – to var veikt vai nu inspekcija skolu vērtēšanas laikā, vai skolas direktors, veicot skolas pašvērtēšanu. Pēdējā no minētajiem gadījumiem, ja speciāla regulējuma vai noteikumu nav, vērtēšana tiek īstenota pēc skolas direktora ieskatiem. Čehijā un Nīderlandē tiesību aktos ir noteikts, ka skolotāju vērtēšana ir jāveic, bet nav sniegtas vadlīnijas par to, kad un kā tas būtu jā dara.

Čehijā Darba likumā, kas attiecas arī uz skolotājiem, ir noteikts, ka darba devējiem ir jāveic darbinieku vērtēšana. Skolu direktoriem kā darba devējiem ir pienākums novērtēt skolotāju darba kvalitāti, bet viņi paši var izlemt, kā tas notiks.

Nīderlandē normatīvajos aktos ir paredzēts, ka skolām regulāri būtu jārinko pārrunas ar skolotājiem par viņu darbu – vismaz reizi četros gados sākumskolas izglītībā un reizi trijos gados abos vidējās izglītības posmos. Šo noteikumu īstenošanas kārtība ir atstāta skolu ziņā.

Tikai Īrijā (abos vidējās izglītības posmos), Islandē un Turcijā nav noteikumu par sistemātisku skolotāju vērtēšanu.

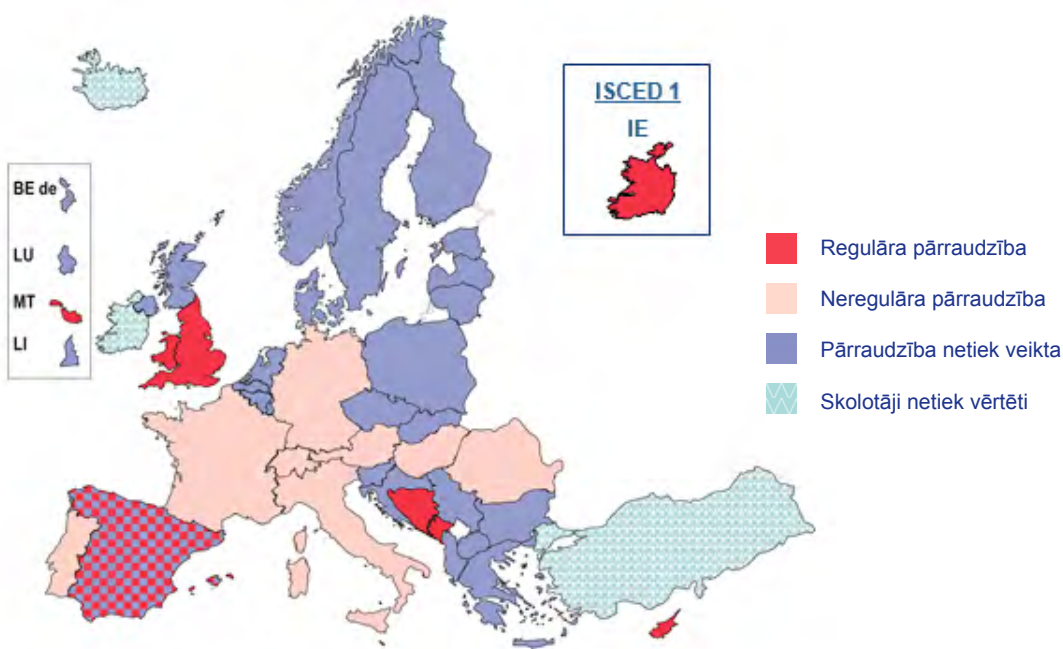
Īrijā Pedagoģiskā padome ir atbildīga par skolotāja profesijas regulēšanu sākumskolas izglītībā, t. sk. par jauno kvalificēto skolotāju ievadīšanu darbā un pārbaudes laika organizēšanu. Visu trīs izglītības pakāpju (ISCED 1, 2 un 3) strādājošie skolotāji var tikt vērtēti tikai izņēmuma gadījumos. Šādos gadījumos vērtēšanu veic inspekcija pēc skolas valdes pieprasījuma.

Sistēmas pārraudzīšana

Skolotāju vērtēšana tiek pārraudzīta, lai varētu novērtēt tās kvalitāti un konsekvenci. Parasti tiek analizēti rezultāti, t. sk. tieši un netieši iesaistīto personu pozitīvās un negatīvās atsauksmes, kā arī citi pieejamie kvantitatīvie un kvalitatīvie dati. Kaut arī lielākajā daļā izglītības sistēmu vērtēšana tiek regulēta, augstākās pārvaldes iestādes reti pārrauga vērtēšanas rezultātus. Tajās valstīs, kur par vērtēšanu ir atbildīgas pašvaldības vai skolas, pārraudzība netiek veikta nekad.

5.2. attēlā redzams, ka mazāk nekā pusē Eiropas izglītības sistēmu notiek kaut kāda veida pārraudzība. Astonās izglītības sistēmās ir ieviests regulāras pārraudzības mehānisms, bet citās astoņās sistēmās pārraudzība tiek veikta neregulāri.

5.2. attēls. Skolotāju vērtēšanas sistēmas pārraudzība, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulāras vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Regulējums dažādās federālajās zemēs ir atšķirīgs.

Itālija. Pēc skolu reformas, ar kuru tika ieviesta strādājošo skolotāju vērtēšana, tiek veikta pārraudzība par trīs gadiem.

Spānija. Kastīlijas-Lamančas, Navarras un Kantabrijas autonomajos apgabalos vērtēšanas sistēma tiek regulāri pārraudzīta.

Latvija. Tiek apkopoti tikai statistikas dati par vērtēšanas rezultātiem; tālāka datu analīze netiek veikta.

Augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde pārraudzību var neveikt pati, bet deleģēt šo uzdevumu citai institūcijai, piemēram, inspekcijai (Francijā un Kiprā) vai kvalitātes nodrošināšanas aģentūrai (Rumānijā un Bosnijā un Hercegovinā).

Portugālē 2008. gadā tika veikta reforma, ar kuru tika ieviesta skolotāju vērtēšana. Skolotāju arodbiedrības izteica lielu neapmierinātību ar šo reformu, kā rezultātā tika izveidota nacionāla pētniecības komiteja, kas ir atbildīga par regulāru vērtēšanas sistēmas kvalitātes pārraudzību. Valde tika likvidēta 2012. gadā, bet pārraudzības pasākumi joprojām tiek veikti, augstākās pārvaldes iestādes vārdā slēdzot līgumus ar ārējiem ekspertiem.

Dažās sistēmās, lai arī augstākās pārvaldes iestāde pārraudzību neveic, kaut kāda kvalitātes nodrošināšana noteikumos ir paredzēta.

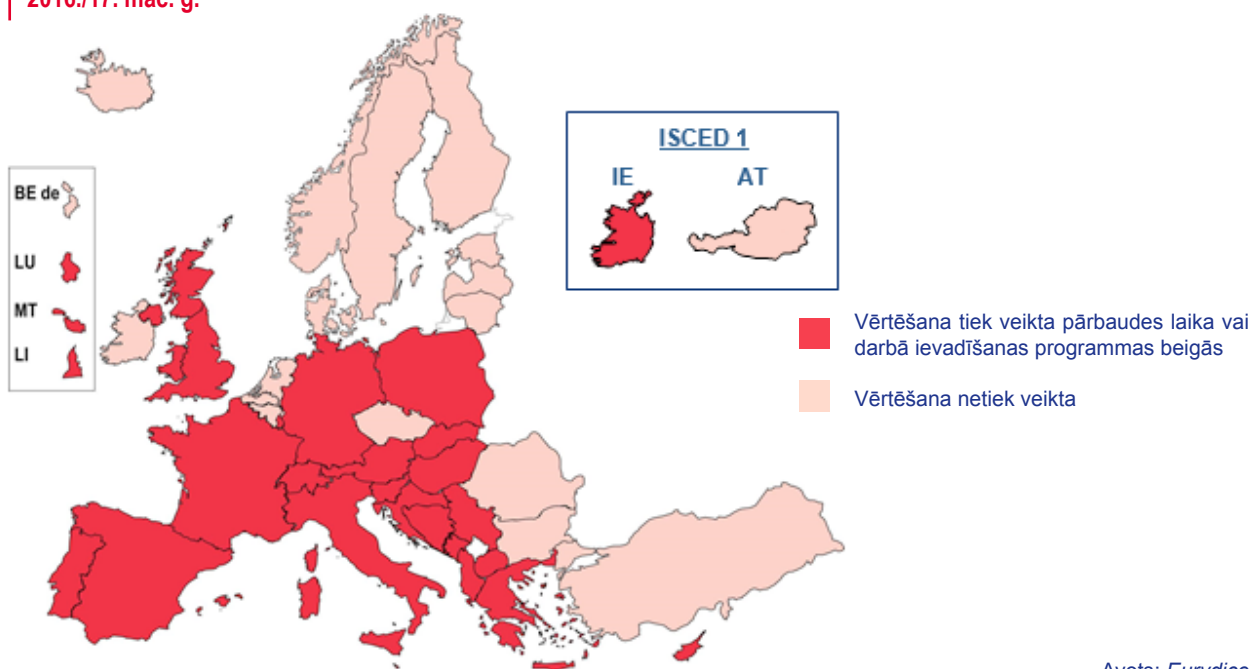
Apvienotajā Karalistē (Ziemeļīrijā) katras skolas valdei ir jānodrošina procesi un procedūras, lai varētu pārraudzīt un novērtēt vērtēšanas sistēmas darbību un efektivitāti.

Skotijā Vispārējā pedagoģiskā padome, kas ir atbildīga par skolotāju reģistrāciju, akreditē profesionālo pārbaudi un attīstības sistēmu, ko vietējās pārvaldes iestādes izmanto skolotāju vērtēšanai.

5.1.2. Jauno skolotāju vērtēšana

Vērtēšana var tikt veikta dažādos skolotāja darba dzīves posmos: pašā darba gaitu sākumā pēc darbā ievadīšanas programmas beigām, strādājošajiem skolotājiem – ik pēc noteikta laika un īpašos karjeras brīžos. Eiropas izglītības sistēmu analīze liecina, ka izplatīta pieeja ir vērtēt jaunos skolotājus pārbaudes laika vai darbā ievadīšanas programmas beigās. Kā redzams 5.3. attēlā, gandrīz divās trešdaļās Eiropas valstu skolotāji tiek vērtēti tieši šajā karjeras posmā.

5.3. attēls. Jauno skolotāju vērtēšana, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Beļģija (BE nl). Regulāri tiek vērtēti visi skolotāji, kas strādā vismaz 104 dienas mācību gadā. Jaunie skolotāji vienmēr tiek nodarbināti uz pagaidu līguma pamata, un negatīvs vērtējums šajā periodā var nozīmēt to, ka pastāvīgs darba līgums netiks slēgts vai skolotājs tiks atlaists.

Austrija. Darbā ievadīšanas programmas beigās tiek vērtēti tikai tie skolotāji, kas strādā *Allgemeinbildenden höheren Schulen* (ISCED 2–3).

Šajā posmā vērtēšana tiek veikta, lai pārliecinātos, vai jaunie skolotāji ir apguvuši nepieciešamās praktiskās iemaņas un var strādāt patstāvīgi, kā arī lai nodrošinātu, ka viņiem ir pietiekama pieredze skolas vidē.

Tomēr Eiropā tas tiek īstenots dažādi. Daudzās valstīs šī vērtēšana lielākoties tiek veikta skolās un to īsteno pašas skolas (sīkāk skat. 5.2.1. sadaļu). Citās valstīs tā ir daļa no sīki regulēta procesa, kas var izpausties kā nacionālais vai valsts eksāmens, vai tā ir saistīta ar izglītības padomes vai citas institūcijas vadītu procesu, kurā tiek formāli apliecinātas skolotāju spējas mācīt. Kā aprakstīts 2. nodaļas 2.1. sadaļā, dažās valstīs pirms pilnībā kvalificēta skolotāja statusa saņemšanas skolotājiem ir jāpierāda sava profesionālā kompetence. Atbildīgās personas var izmantot arī šādas vērtēšanas rezultātus.

Slovēnijā skolotājiem stažieriem, kas vēlas kārtot Izglītības ministrijas rīkoto valsts profesionālo eksāmenu, vispirms ir jānovada vismaz piecas vērtētas pedagoģiskā darba demonstrācijas. Tās novērtē mentors un tās skolas direktors, kurā tika pabeigta darbā ievadīšanas programma. Jāpiemin, ka skolas vadība var izveidot komisiju trīs skolotāju sastāvā, lai pārbaudes laika beigās novērtētu tos skolotājus, kas nesen sākuši strādāt konkrētajā skolā. Šī sistēma tomēr atšķiras no iepriekš minētās, kura attiecas tikai uz jaunajiem skolotājiem.

Apvienotajā Karalistē (Skotijā) tiem skolotājiem, kam ir jāstrādā pārbaudes laiks, ir jāizveido savs profils, ko skolas līmenī pabeidz aizpildīt

skolas direktors. Profils tiek iesniegts Skotijas Vispārējai pedagoģiskajai padomei, un pēc tam skolotājs var reģistrēties un iegūt tiesības mācīt Skotijā.

Melnkalnē kandidātus vērtē speciāla komisija, arī balstoties uz ziņojumu, ko iesniedzis skolotāja stažiera mentors.

Divās valstīs (Rumānijā un Zviedrijā) prasība apliecināt profesionālo kompetenci ir noteikta (skat. 2.1. sadaļu), tomēr darbā ievadīšanas programmas vai pārbaudes laika beigās vērtēšana netiek veikta.

5.1.3. Strādājošo skolotāju vērtēšana

Ar strādājošo skolotāju vērtēšanu šeit tiek saprasta jebkāda veida skolotāju individuālā vērtēšana, kas tiek veikta pēc tam, kad skolotāji ir iecelti amatā. Šajā sadaļā ir pētīts:

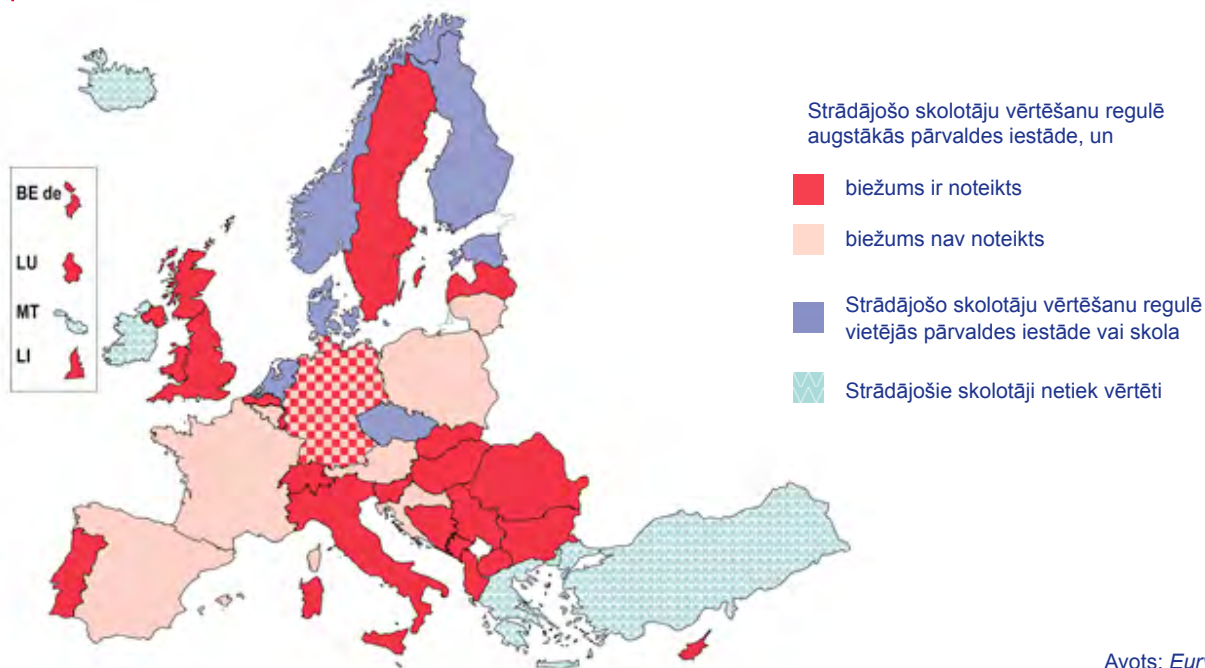
- strādājošo skolotāju vērtēšanas apmērs un biežums Eiropas valstīs;
- strādājošo skolotāju vērtēšanas mērķi un rezultāti, t. sk.: sniegt skolotājiem atsauksmes par viņu darbu; izvērtēt, vai viņiem pienākas prēmija vai cita veida labumi; noteikt, vai skolotājiem pienākas algas pielikums; novērtēt, vai skolotāji ir gatavi paaugstinājumam;
- saistība starp vērtēšanu un profesionālās pilnveides vajadzībām;
- saikne starp vērtēšanu un rīcību neapmierinoša darba gadījumā;
- vērtēšanas tvērums: vai tā tiek veikta visiem strādājošajiem skolotājiem vai arī tas ir atkarīgs no darba līguma veida un nodarbinātības nosacījumiem.

Apmērs un biežums

Strādājošo skolotāju vērtēšana Eiropā ir ļoti izplatīta. Kā redzams 5.4. attēlā, 32 izglītības sistēmās strādājošo skolotāju vērtēšanu regulē augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde un 24 no tām vērtēšana tiek veikta regulāri. Vācijā dažās federālajās zemēs ir noteikts vērtēšanas biežums, bet citās ne. Sešās izglītības sistēmās strādājošo skolotāju vērtēšanas procedūras, t. sk. to biežums, tiek noteiktas vietējā vai skolas līmenī. Divās no šīm valstīm (Čehijā un Nīderlandē) augstākās pārvaldes iestāde ir noteikusi prasību, ka skolotāju vērtēšana ir jāveic, bet pārējās četrās šādas prasības nav. Strādājošie skolotāji netiek vērtēti tikai Īrijā, Grieķijā, Maltā, Islandē un Turcijā.

24 izglītības sistēmās, kur vērtēšana tiek veikta regulāri, vērtēšanas biežums ir atšķirīgs. Deviņās izglītības sistēmās skolotāju vērtēšana tiek veikta reizi gadā, bet sešās sistēmās vērtēšana tiek veikta cikliski – ik pēc trim līdz pieciem gadiem atkarībā no valsts.

5.4. attēls. Strādājošo skolotāju vērtēšanas apmērs un biežums, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Biežums

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY
Gadi	(-)	1, 2 vai 3	4	4	(-)	(-)	:	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1	12*, 10**
	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	
Gadi	5	(-)	12; 20	3–5	(-)	(-)	(-)	(-)	4	1–4	1	1	(-)	1	
	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT		AL	BA	CH	FY	IS	LI	ME	NO	RS	TR
Gadi	1	1	1	1–5		1	2–4	1–4	(-)	5	1–4	1	(-)	5	(-)

* ISCED 1; ** ISCED 2 un 3

Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulārās vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Grieķija. Tiesību akti par strādājošo skolotāju vērtēšanu ir pieņemti, bet tās īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

Portugāle. Skolotāji ar pagaidu līgumu tiek vērtēti reizi gadā. Skolotāji ar beztermiņa līgumu tiek vērtēti ik pēc četriem gadiem.

Slovēnija. Biežums attiecas uz regulāro vērtēšanu.

Lihtenšteina. Skolotāji pirmo reizi tiek vērtēti karjeras trešajā gadā, pēc tam – ik pēc pieciem gadiem.

Serbija. Biežums attiecas uz pašvērtēšanu un ārējo vērtēšanu. Ir paredzēts, ka vismaz 40 % katras skolas skolotāju tiek vērtēti reizi piecos gados. Citu vērtēšanas procesu biežumu nosaka vietējās izglītības pārvaldes iestāde.

Kiprā un Luksemburgā skolotāji tiek vērtēti retāk, lai gan vērtēšanas regulējumā ir noteikts konkrēts darba stāžs, kad ir jāveic vērtēšana.

Kiprā skolotāji, kam ir pastāvīgs amats (civildienesta ierēdņi), tiek vērtēti pēc desmitā (vidējā izglītībā) vai divpadsmitā (sākumskolas izglītībā) darba gada; pēc tam vērtēšana tiek veikta katru otro gadu.

Luksemburgā skolotāji tiek vērtēti tikai divreiz: divpadsmitajā un divdesmitajā darba gadā.

Septiņās sistēmās vērtēšanas biežums ir atkarīgs no citiem faktoriem.

Beļģijā (vācu kopienā) to, cik bieži tiek veikta skolotāju vērtēšana, nosaka darba līguma veids.

Ungārijā, Rumānijā un Melnkalnē vērtēšanas biežums ir atkarīgs no vērtēšanas mērķa.

Apvienotajā Karalistē (Skotijā) visi skolotāji ik gadu veic pašvērtēšanu, balstoties uz profesionālo apmācību un izmantojot profesionālo standartu, ko izstrādājusi Skotijas Vispārējā pedagoģiskā padome (SVPP). Ik pēc pieciem gadiem SVPP apliecina skolotāja reģistrāciju, pirms tam izvērtējot, kādu profesionālo apmācību skolotājs ir apguvis profesionālās pilnveides procesā.

Bosnijā un Hercegovinā un **Šveicē** vērtēšanas biežums ir atkarīgs no kantona.

Septiņās valstīs skolotāju vērtēšana tiek veikta neregulāri.

Beļģijā (franču kopienā) un **Austrijā** skolotāju vērtēšana notiek pēc vērtētāju iniciatīvas.

Spānijā skolotāju darba kvalitātes pārraudzība ir viens no uzdevumiem, ko veic par skolu ārējo vērtēšanu atbildīgā izglītības inspekcija. Teorētiski individuāli skolotāji var tikt vērtēti, bet tikai atsauksmju sniegšanas nolūkā, taču tas netiek veikts regulāri un nav arī vispārēju noteikumu, kas to prasītu.

Francijā spēkā esošā skolotāju vērtēšanas sistēma pašlaik tiek grozīta. Līdz 2016./17. māc. g. skolotāji tika vērtēti neregulāri. Vidējais intervāls starp divām vērtēšanām bija trīs gadi sākumskolas izglītības skolotājiem un pieci gadi abu vidējās izglītības posmu skolotājiem. Sākot ar 2017./18. māc. g., vērtēšanas pamatā ir četras profesionālās pārrunas visas skolotāja karjeras laikā, kā arī regulāras konsultatīvās vizītes. Jaunā sistēma vērtēšanu sasaista ar karjeras attīstību un tālākvirzību uz algas skalas.

Horvātijā un **Lietuvā** strādājošo skolotāju vērtēšana tiek veikta tikai paaugstināšanas nolūkā, tāpēc skolotāji pieprasa vērtēšanu, kad vēlas pretendēt uz augstāka līmeņa amatu.

Polijā vērtēšana, kuras nolūks ir novērtēt skolotāja darbu, tiek veikta pēc vērtētāja iniciatīvas, bet vērtēšanu paaugstināšanas nolūkos ierosina veikt paši skolotāji.

Kā minēts iepriekš, sešās valstīs par strādājošo skolotāju vērtēšanu tiek lemts vietējā vai skolas līmenī. Čehijā Darba likums paredz, ka šādai vērtēšanai ir jānotiek regulāri, taču tās biežums likumā nav noteikts un to var izlemt skolas vadība.

Mērķi un rezultāti

Strādājošo skolotāju vērtēšana var tikt veikta vairākos nolūkos. Šajā ziņojumā ir aplūkoti un 5.5. attēlā parādīti četri visbiežāk minētie mērķi: sniegt skolotājiem atsauksmes par viņu darbu; izvērtēt, vai viņiem pienākas prēmija vai cita veida labumi; noteikt, vai skolotājiem pienākas algas pielikums; novērtēt, vai skolotāji ir gatavi paaugstinājumam.

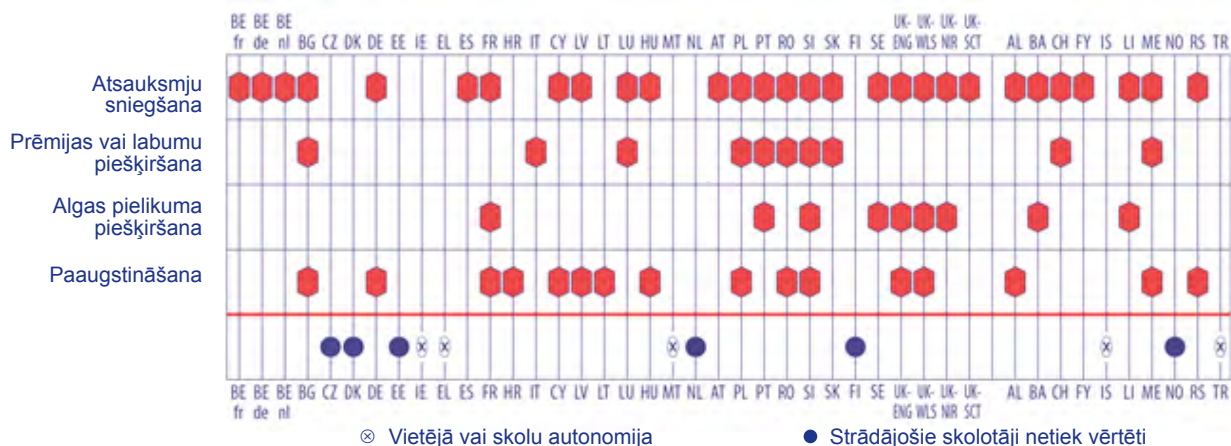
Visbiežāk skolotāji tiek vērtēti, lai viņiem sniegtu atsauksmes par viņu darbu un dažkārt arī norādītu uz profesionālās pilnveides vajadzībām. Atsauksmes šajā ziņojumā tiek saprastas plaši – tās var būt skolotāja un skolas direktora neformālas sarunas rezultāts vai tās var izpausties kā formāls inspektora sagatavots ziņojums. Atsauksmes lielākoties ir formatīvas, lai gan tās var būt arī daļa no summatīva procesa, kura beigās skolotājs saņem formālu vērtējumu, balstoties uz spēkā esošo vērtēšanas sistēmu. 29 izglītības sistēmās atsauksmju sniegšana ir viens no vērtēšanas sistēmas mērķiem. Vērtēšanas procesa izmantošana profesionālās pilnveides vajadzību noskaidrošanai ir atspoguļota 5.6. attēlā.

Vairāk nekā trešdaļā sistēmu vērtēšana tiek izmantota arī, lai noteiktu, vai skolotāju vajadzētu paaugstināt, bet desmit sistēmās – lai noteiktu, kuram pienākas prēmija vai citi labumi. Tikai deviņās izglītības sistēmās vērtēšana tiek izmantota tam, lai izlemtu par algas pielikumu.

Tajās valstīs, kur vērtēšana tiek regulēta vietējā vai skolas līmenī, galvenie skolotāju vērtēšanas mērķi ir atsauksmju sniegšana un profesionālās pilnveides vajadzību identificēšana.

Nīderlandē vērtēšana parasti izpaužas kā skolotāja darba pārrunāšana ar skolas direktoru. Pārrunas notiek reizi gadā vai divos gados, un tiek apspriesti tādi jautājumi kā skolotāja pienākumi, darba apstākļi, karjeras attīstība un profesionālā pilnveide. (Nusche et al., 2014, 96. lpp.)

5.5. attēls. Strādājošo skolotāju vērtēšanas mērķi un rezultāti, *ISCED 1–3*, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: *Eurydice*

Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulārās vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Vācija. Paaugstināšanas nolūkā tiek vērtēti tikai tie skolotāji, kas ir kvalificēti mācīt *ISCED* 3. pakāpē. Regulāra vērtēšana atsauksmju sniegšanai tiek veikta tikai dažās federālajās zemēs.

Griekija. Tiesību akti par strādājošo skolotāju vērtēšanu ir pieņemti, bet tās īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

Portugāle. Algas pielikuma un prēmiju piešķiršana kopš 2010. gada ir apturēta.

Šveice. Strādājošo skolotāju vērtēšanas apmērs dažādos kantonos var būt atšķirīgs. *ISCED 3.* pakāpē apmēram pusē kantonu skolotāju vērtēšana tiek izmantota arī algas paaugstināšanas nolūkā.

Parasti skolotāju vērtēšanai ir vairāki mērķi, tomēr dažās valstīs ir tikai viens. Beļģijā, Spānijā, Austrijā, Apvienotajā Karalistē (Skotijā) un Bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā vērtēšana tiek izmantota, lai skolotājiem sniegtu atsaucsmes un tā palīdzētu viņiem uzlabot sniegumu. Savukārt Horvātijā un Lietuvā vērtēšanas vienīgais mērķis ir paaugstināšana. Itālijā strādājošo skolotāju vērtēšana tiek veikta, lai noteiktu, kuriem skolotājiem ir tiesības saņemt prēmiju.

Pārējās valstīs skolotāju vērtēšana tiek veikta vairāku iemeslu dēļ. Kā minēts iepriekš, izplatītākais modelis ir tas, ka papildus formatīvajai vērtēšanai, kuras nolūks ir sniegt atsauksmes un identificēt profesionālās pilnveides vajadzības (skat. 5.6. attēlu), tiek izmantota arī sava veida summatīvā vērtēšana, kuras nolūks ir noteikt, vai skolotāja darbs un kompetences ir pietiekamas, lai viņam varētu piešķirt paaugstinājumu, algas pielikumu, prēmiju vai citus labumus.

Dažkārt tiek apvienotas vairākas šādas pieejas.

Polija ir iespējams gan paaugstinājums, gan prēmija. Prēmija parasti tiek piešķirta tiem skolotājiem, kuru darbs ir izcils, bet kuri nav pieteikušies uz paaugstinājumu. Prēmija var tikt piešķirta, piemēram, par labiem pedagoģiskā darba rezultātiem, par inovatīvu mācīšanas metožu ieviešanu vai par izcilu sniegumu, pildot parastos skolotāja pienākumus. Paaugstinājums savukārt ļauj skolotājam iegūt augstāku karjeras pakāpi un saņemt algas pielikumu.

Portugāle algas pielikuma un prēmiju piešķiršana pašlaik ir apturēta, tomēr vērtēšana ar tiem ir tieši saistīta. Tiesību aktos ir paredzēts, ka ik pēc četriem gadiem skolotāji ir jāvērtē un ir jāapsver viņu algas paaugstināšanas iespējas. Papildus tam ir paredzēti divi prēmēšanas veidi: atļauja saņemt algas pielikumu neilgā laika posmā un prēmija vienas mēnešalgas apmērā, ja divos vērtēšanas procesos pēc kārtas skolotāja darbs ir atzīts kā „ļoti labs” vai „izcils”.

Slovēnija par algas pielikuma un prēmijas piešķiršanu ir atbildīgs skolas direktors. Iespēju piešķirt algas pielikumu var izvērtēt ik pēc trijiem gadiem, ja skolotājs ir saņēmis pozitīvu vērtējumu. Prēmija par izcilu darbu var tikt izmaksāta arī katru mēnesi. Paaugstināšana amatā savukārt ir formālāka procedūra. Vērtējot skolotāja iespēju saņemt paaugstinājumu, ir vajadzīgs pozitīvs vērtējums, noteikts darba stāžs, tālākizglītība un papildu pienākumu uzņemšanās.

Zviedrija augstākās pārvaldes iestādes noteikumos par strādājošo skolotāju vērtēšanu ir paredzēts, ka skolas direktoram reizi gadā ir jāveic skolotāju vērtēšana pārrunu formā. Pārrunās tiek noskaidrotas arī profesionālās pilnveides vajadzības un pieņemts lēmums par algu. Izmērot

kritēriju par darba stāžu, paaugstināšanas kritēriji centrālajā līmenī nav noteikti – skolas šajā ziņā ir autonomas.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Velsā) katrai karjeras pakāpei ir sava algas skala. Katru gadu par skolu atbildīgajai institūcijai ir jāapsver, vai skolotājam pienākas algas pielikums saskaņā ar atbilstošo algas skalu. Skolotāji var arī pieteikties uz paaugstinājumu, un, ja tas tiek piešķirts, viņiem kļūst pieejama augstāka algas skala.

Tajās valstīs, kur ir vietējā vai skolas līmeņa autonomija, datu par šādu stimulu izmantošanu ir maz, taču teorētiski to izmantošana ir iespējama. Dažās no šīm valstīm skolas direktoram vai skolas valdei kā darba devējam ir iespēja paaugstināt skolotāju algu pozitīva vērtējuma gadījumā.

Lielākajā daļā to valstu, kur strādājošo skolotāju vērtēšana tiek veikta paaugstināšanas nolūkā, tā tiek īstenota citādi nekā pārējā vērtēšana. Šajā procesā tiek ņemts vērā ne tikai apmierinošs darba vērtējums, bet, piemēram, arī darba stāžs un dalība profesionālās pilnveides pasākumos. Tātad vērtēšana paaugstināšanas nolūkā ir plašāks process nekā citu veidu vērtēšana, turklāt parasti tā ir brīvprātīga, jo skolotāji to ierosina paši, lai saņemtu paaugstinājumu.

Brīvprātības aspekts un precīzi formulēts vērtēšanas process paaugstināšanas nolūkā ir raksturīgs 12 izglītības sistēmās (Vācijā, Horvātijā, Francijā, Lietuvā, Ungārijā, Polijā, Rumānijā, Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Velsā), Albānijā, Melnkalnē un Serbijā).

Rumānijā skolotāju paaugstināšanas process ir sevišķi sīki izstrādāts. Skolotāju karjeras struktūras pamata pakāpes – „otrās pakāpes skolotājs” (*profesor gradul II*) un „pirmās pakāpes skolotājs” (*profesor gradul I*) – ir sasniedzamas, nokārtojot eksāmenu, kas apliecina skolotāja kompetenci. Lai iegūtu otro kvalifikācijas pakāpi, skolotājiem ir jānokārto rakstisks un mutisks pārbaudes darbs viņa mācītajā priekšmetā, mācīšanas metodikā un pedagoģijā. Skolotājiem ir jāsasniedz arī minimālais darba stāžs, jāuzkrāj 90 kredītpunktu par profesionālās pilnveides pasākumiem, kā arī vairākas reizes jābūt pārbaudītiem. Lai iegūtu pirmo kvalifikācijas pakāpi, papildus darba stāžam un pārbaudēm skolotājiem ir jānokārto eksāmens par jautājumiem, ko nosaka izglītības ministrija, kā arī augstākās izglītības mentora pārraudzībā jāveic pētniecības darbs, kura rezultāti jāprezentē speciālai komisijai. Kvalifikācijas pakāpi piešķir Izglītības, pētniecības, jaunatnes un sporta ministrija.

Bulgārijā un Kiprā paaugstinājums ir viens no iespējamiem regulārās vērtēšanas rezultātiem, savukārt Slovēnijā, lai arī lēmumi tiek pieņemti speciālā procedūrā, skolotājiem šis process nav jāierosina.

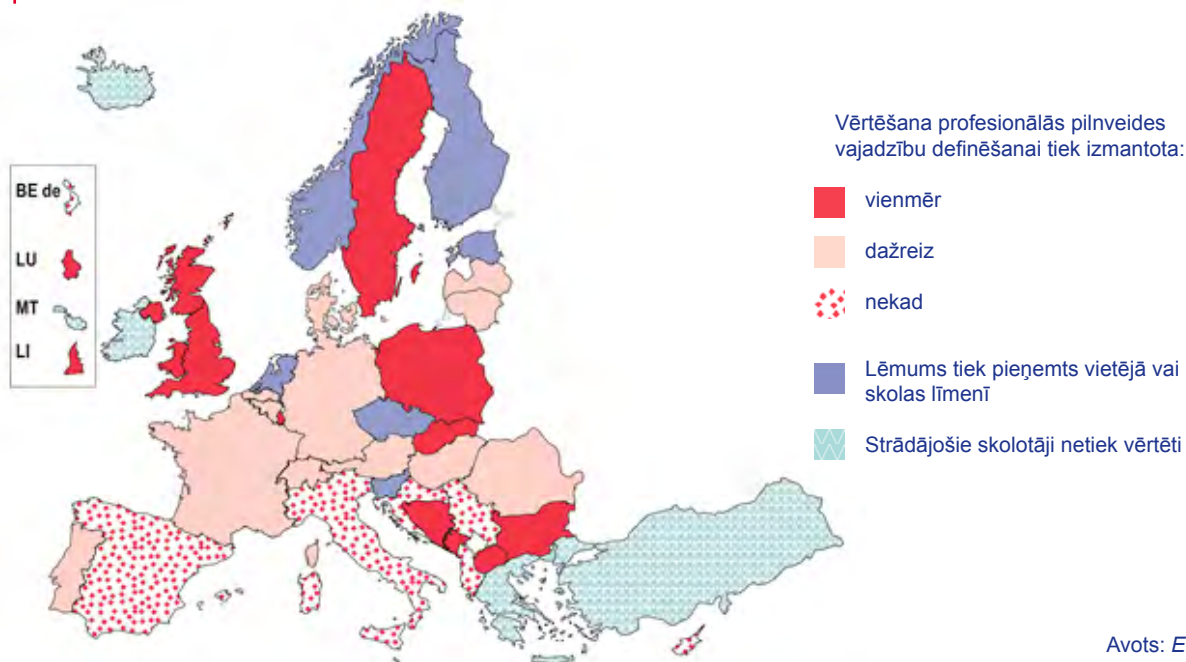
Slovēnijā skolotāji uzkrāj punktus par dalību profesionālās pilnveides pasākumos un par papildu darbu saistībā ar profesiju (piemēram, rakstu publicēšana, mentora pienākumu izpilde, skolēnu uzstāšanās organizēšana vai pasākumu rīkošana). Viņiem jābūt arī attiecīgam darba stāžam, kā arī pozitīvam skolas direktora vai skolotāju sapulces vērtējumam. Kad skolotājs ir sasniedzis noteiktu sliekšni, skolas direktors var izvirzīt skolotāju paaugstināšanai. Galīgo lēmumu par to, kurus skolotājus paaugstināt, pieņem ministrija.

Jāpiemin arī tas, ka Igaunijā, Slovākijā un Apvienotajā Karalistē (Skotijā) skolotāju vērtēšana paaugstināšanu neietekmē, kaut arī šajās valstīs ir daudzlīmeņu karjeras struktūra (skat. 4.3. attēlu).

Vērtēšana un profesionālās pilnveides vajadzības

Kā iepriekš minēts, skolotāju vērtēšanai var būt gan formatīvais, gan summatīvais aspekts. Paaugstināšanas, prēmijas un algas pielikuma pamatā ir skolotāja darba summatīvā vērtēšana, bet atsauksmes var būt balstītas uz abiem aspektiem. Vērtēšana, kuras nolūks ir sniegt atsauksmes par darbu, var tikt lietota, lai analizētu skolotāja darbu klasē un dalību skolas pasākumos, kā arī saprastu, kurās jomās ir nepieciešami uzlabojumi. Tā var arī aprobežoties ar summatīvo aspektu – sniegt skolotājam vispārēju atzinumu par viņa darbu, negaidot nekādu turpmāku rīcību. Ir nepieciešami tālāki pētījumi, lai pilnībā varētu izprast skolotāju vērtēšanas summatīvo un formatīvo aspektu dažādās izglītības sistēmās un to, kā tie ir saistīti ar skolotāju darba uzlabošanu. Jebkurā gadījumā neapšaubāms skolotāju vērtēšanas formatīvais aspekts ir skolotāju profesionālās pilnveides vajadzību definēšana.

5.6. attēls. Strādājošo skolotāju vērtēšanas izmantošana profesionālās pilnveides vajadzību noteikšanai, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulāras vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Grieķija. Tiesību akti par strādājošo skolotāju vērtēšanu ir pieņemti, bet tās īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

5.6. attēlā redzama informācija par to, kā skolotāju vērtēšanas rezultāti tiek izmantoti profesionālās pilnveides vajadzību definēšanai. Lielākajā daļā valstu pastāv saikne starp skolotāju vērtēšanu un profesionālo pilnveidi. 13 izglītības sistēmās vērtēšana profesionālās pilnveides vajadzību un pasākumu noteikšanai tiek izmantota vienmēr, savukārt 12 valstīs tā šādiem mērķiem tiek izmantota tikai noteiktos apstākļos.

Zviedrijā strādājošo skolotāju vērtēšana profesionālās pilnveides vajadzību un pasākumu noteikšanai tiek izmantota vienmēr. Gadskārtējās skolotāja un skolas direktora pārrunās par profesionālo pilnveidi tiek izstrādāts pilnveides plāns. Nākamā gada pārrunās tiek vērtēta šī plāna izpilde, un tā ietekmē lēmumu par algas pielikuma piešķiršanu.

Tajās valstīs, kur skolotāju vērtēšana ne vienmēr ir saistīta ar profesionālo pilnveidi, visbiežāk tas tiek pamatots ar vērtētājiem piešķirtajām pilnvarām izlemt, vai PPP ir nepieciešama.

Beļģijā (flāmu kopienā) vērtētājs izlemj, vai konkrētajam skolotājam ir nepieciešami īpaši profesionālās pilnveides pasākumi. Vērtētājs ar skolotāju pārrunā viņa vajadzības un vienojas par plānu, kurš pēc tam tiek iekļauts šī skolotāja darba aprakstā un kura izpilde tiek ņemta vērā nākamajā vērtēšanā.

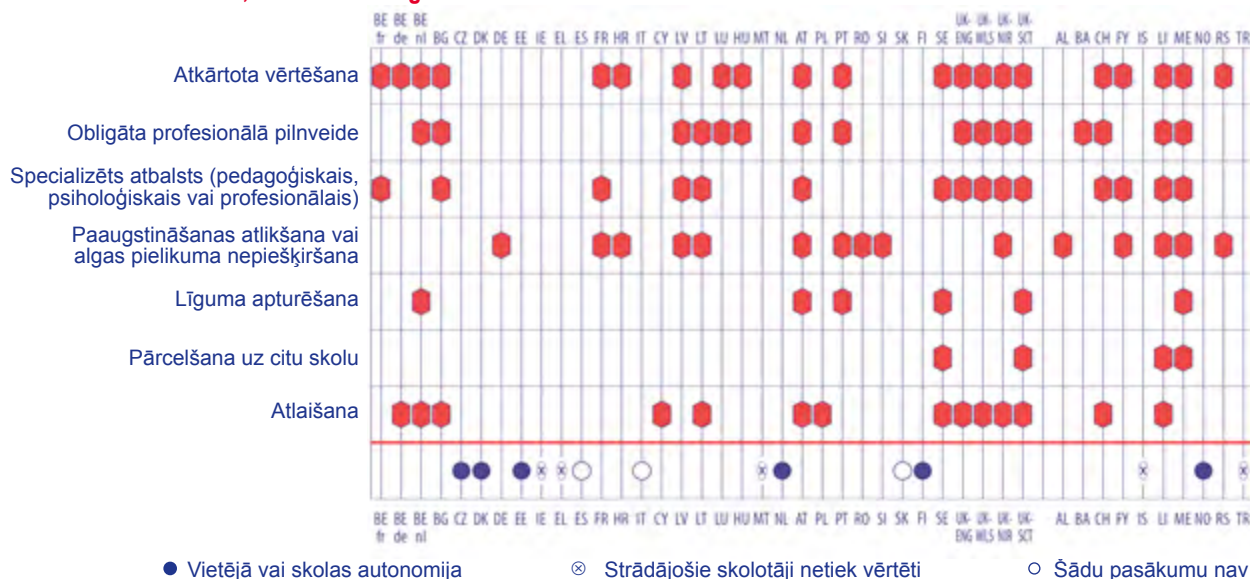
Tikai septiņās valstīs vērtēšana netiek izmantota skolotāju profesionālās pilnveides vajadzību noteikšanai, savukārt sešās sistēmās šādi lēmumi tiek pieņemti vietējā vai skolas līmenī.

Vērtēšana un neapmierinošs darbs

Papildus profesionālās pilnveides vajadzību definēšanai strādājošo skolotāju vērtēšana dažkārt tiek izmantota ar darbu saistīto problēmu konstatēšanai un risināšanai. Šādu mērķi ir noteikušas daudzu Eiropas valstu izglītības sistēmas, un dažās no tām šis ir vērtēšanas galvenais nolūks. Kā redzams 5.5. attēlā, pozitīva vērtējuma rezultātā var tikt piešķirts paaugstinājums vai algas pielikums, taču arī negatīvs vērtējums var ietekmēt skolotāja karjeru. 5.7. attēlā ir redzams, kādi paņēmieni Eiropas valstīs tiek izmantoti attiecībā

uz skolotājiem, kuru sniegums nav apmierinošs.

5.7. attēls. Negatīva strādājošo skolotāju vērtējuma iespējamās sekas, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulāras vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Grieķija. Tiesību akti par strādājošo skolotāju vērtēšanu ir pieņemti, bet tās īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.
Spānija, Itālija un Slovākija. Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtajos tiesību aktos īpaši pasākumi attiecībā uz neapmierinoši strādājošiem skolotājiem nav paredzēti.

Ja vērtēšanas laikā tiek konstatēts, ka skolotāja darbs nav pietiekami labs, pirmkārt, tiek ieplānota atkārtota vērtēšana. Šāda pieeja ir raksturīga vairumam aplūkoto valstu, un parasti to papildina arī korigējoši pasākumi un atbalsts, piemēram, obligāta dalība profesionālās pilnveides pasākumos vai specializēts atbalsts. Iespējams, tiek sniegta arī mentora palīdzība, kā tas ir Bulgārijā un Francijā.

Bulgārijā, ja vērtēšanas laikā tiek konstatēts, ka skolotāja darbs ir neapmierinošs, vērtēšanas komisija pārrunās ar skolas direktoru izstrādāt atbalsta plānu, kurā ir paredzēts pedagoģiskais un organizatoriskais atbalsts, un iecel mentoru. Vērtēšanas rezultāti tiek paziņoti reģionālajai izglītības nodaļai. Nākamā vērtēšana tiek veikta pēc gada, un, ja skolotāja darbs joprojām neatbilst prasībām, sekas ir nopietnākas, piemēram, atļaušana no darba.

Papildus korigējošiem pasākumiem, tādiem kā apmācība un atbalsts, atsevišķos gadījumos negatīvs vērtējums var ietekmēt skolotāja karjeru. Tajās valstīs, kur vērtēšana ir saistīta ar paaugstinājuma vai algas pielikuma piešķiršanu, negatīvs vērtējums var nozīmēt, ka tie netiek piešķirti.

Francijā, ja skolotājs ir saņēmis negatīvu vērtējumu, algas palielināšana ir lēnāka. Vērtētāji var pieprasīt arī turpmākas tikšanās reizes ar šo skolotāju, lai pārraudzītu viņa progresu vai ieteikumu izpildi.

Dažās valstīs negatīva vērtējuma dēļ skolotāju uz laiku var atcelt no amata vai pārcelt uz citu skolu, taču šie pasākumi tiek izmantoti tikai ārkārtas gadījumos.

Vissmagākās negatīva vērtējuma sekas, protams, ir skolotāja karjeras izbeigšana. Šāda iespēja pastāv trešdaļā Eiropas valstu, taču šāds lēmums tiek pieņemts tikai pēc rūpīgas izvērtēšanas.

Beļģijā (flāmu kopienā) to skolotāju, kuriem ir beztermiņa līgums, kā arī pastāvīgā amatā esošo skolotāju atļaušana var notikt tad, ja zemākais vērtējums ir saņemts divas reizes pēc kārtas. Tie skolotāji, kuriem ir terminētais darba līgums, var tikt atļauti pēc pirmā negatīvā vērtējuma.

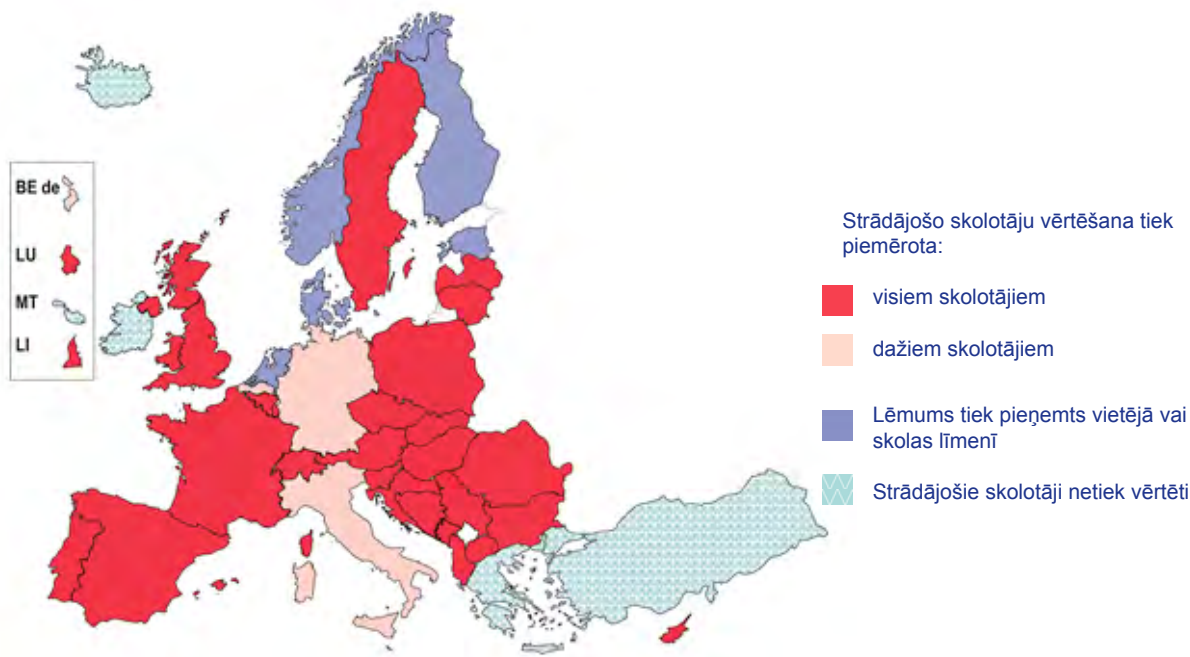
Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā) tiem skolotājiem, kuru darbs ir neapmierinošs, tiek piemērota „neizmantotā potenciāla

procedūra" (Anglijā un Velsā) vai „atbalsta procedūra efektīvai mācīšanai skolā” (Ziemeļīrijā). Šo procedūru mērķis ir konstatēt, kāds atbalsts un apmācība šiem skolotājiem būtu vispiemērotākie. Šīs procedūras ilgums ir atkarīgs no apstākļiem, un tiek paredzēts saprātīgs termiņš, kurā skolotājs savu sniegumu varētu uzlabot. Tomēr, ja uzlabojumu nav, skolotājs tiek atlaists.

Vērtēšanai pakļautie strādājošie skolotāji

5.8. attēlā redzams, ka lielākajā daļā to Eiropas valstu, kur skolotāju vērtēšana ir regulēta, tiek vērtēti visi strādājošie skolotāji.

5.8. attēls. Vērtēšanai pakļautie strādājošie skolotāji, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulāras vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Grieķija. Tiesību akti par strādājošo skolotāju vērtēšanu ir pieņemti, bet tās īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

Tomēr četrās valstīs pieejas ir dažādas atkarībā no skolotāja nodarbinātības nosacījumiem vai darba līguma.

Beļģijā (vācu un flāmu kopienā) vērtēšana ir obligāta tikai tiem skolotājiem, kas ir iecelti pastāvīgā amatā, un tiem, kas ir norīkoti pildīt skolotāja pienākumus vismaz 104 dienas mācību gadā (flāmu kopienā) vai 15 nedēļas (vācu kopienā).

Vācijā tiesiskais regulējums dažādās federālajās zemēs ir atšķirīgs, turklāt tie skolotāji, kam nav civildienesta ierēdņa statusa, netiek regulāri vērtēti. Šādi skolotāji veido vienu ceturtdaļu no visiem skolotājiem visās izglītības pakāpēs (ISCED 1–3).

Itālijā visi skolotāji, kam ir beztermiņa līgums, tiek vērtēti prēmēšanas vajadzībām, savukārt tie skolotāji, kam ir terminētais līgums, netiek vērtēti.

No tām valstīm, kur strādājošo skolotāju vērtēšana tiek regulēta vietējā vai skolas līmenī, Igaunija un Nīderlande ir ziņojušas, ka var tikt vērtēti visi skolotāji neatkarīgi no viņu darba līguma veida.

5.2. Skolotāju vērtēšanas īstenošana

Vērtēšanas īstenošanu parasti ietekmē tās mērķi. Šajā sadaļā ir analizēti skolotāju vērtēšanas praktiskie

aspekti un ir analizēti šādi raksturlielumi: iesaistītais personāls, vērtēšanas sistēma, vērtēšanas metodes un rīki, kā arī vērtējuma sistēma. Šajā sadaļā ir aplūkota gan jauno, gan strādājošo skolotāju vērtēšana.

5.2.1. Vērtētāji

Skolotāju vērtēšanu parasti veic viens vai vairāki vērtētāji, kas ir vērtēšanas sistēmas galvenie dalībnieki. Lai varētu saprast, kā vērtēšanas sistēma ir veidota un kā tā funkcionē, ir jānoskaidro, kas ir vērtētāji, no kurienes viņi nāk un cik labi viņi ir apmācīti.

Šīs sadaļas sākumā ir aplūkotas par vērtēšanu atbildīgās personas, proti, vai tas ir skolas direktors un citi skolas darbinieki, ārējais personāls no augstākās vai vietējās pārvaldes iestādes vai to pārstāvji. Ir pētīti arī tādi gadījumi, kad vērtēšanā ir iesaistīts gan iekšējais, gan ārējais personāls atkarībā no vērtēšanas mērķa. Visbeidzot ir analizēts tas, vai pastāv vērtētāju apmācības programmas un vai tās ir obligātas.

5.9. attēlā ir redzams, vai skolotāju vērtēšana ir iekšējs process, kas notiek skolā, vai arī tajā ir iesaistītas ārējās ieinteresētās puses. Skolotāju vērtēšana ir iekšēja, ja to vada ieinteresētās puses no tās skolas, kurā vērtētais skolotājs strādā (piemēram, skolas direktors). Vērtēšana ir ārēja, ja tajā ir iesaistītas ieinteresētās puses ārpus skolas (piemēram, inspekcija vai ministrijas pārstāvji). Skolotāju vērtēšanu var arī veikt gan iekšējās, gan ārējās ieinteresētās puses vai nu divos procesos, vai vienā procesā, kurā abas ieinteresētās puses sadarbojas, piemēram, kā vienas komisijas locekļi.

12 izglītības sistēmās skolotāju vērtēšana notiek tikai skolā. Parasti to veic skolas direktors, mentori un/vai skolas valdes locekļi (skat. arī 5.10. attēlu). Vērtēšanu var veikt arī tikai ārējās ieinteresētās puses, piemēram, inspektori vai augstākās vai vietējās pārvaldes iestādes pārstāvji (sākumskolas izglītības skolotājiem Īrijā un Francijā).

23 izglītības sistēmās vērtēšana ir gan iekšēja, gan ārēja. Tas var būt vienots process, kurā piedalās gan iekšējās, gan ārējās ieinteresētās puses, vai arī ieinteresētās puses var būt dažādas atkarībā no vērtēšanas mērķa.

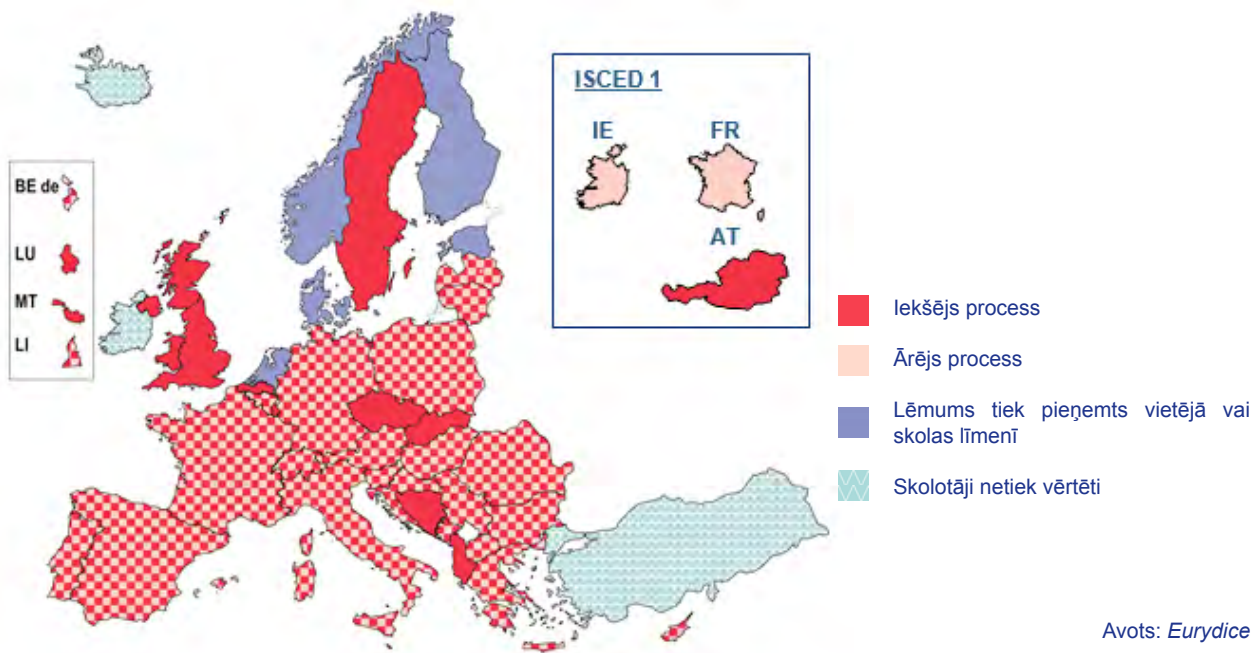
Bulgārijā strādājošo skolotāju vērtēšana ir vienots process, ko ik pēc četriem gadiem īsteno komisija, kurā ir iesaistīts darba devējs (t. i., skolas direktors), augstākās pārvaldes iestādes pārstāvji (ar reģionālās izglītības nodaļas starpniecību), kā arī Personāla padomes locekļi, kas ir organizācija, kura pārstāv skolotāju intereses.

Horvātijā, kur skolotāju vērtēšana tiek veikta tikai pārbaudes laika vai darbā ievadīšanas programmas beigās un paaugstināšanas nolūkā, vērtēšanas komisijā darbojas skolas un augstākās pārvaldes iestādes pārstāvji, kā arī ārējie eksperti; viņi visi ir iesaistīti vienotā vērtēšanas procesā.

Ungārijā dažādos skolotāja karjeras posmos tiek īstenoti dažādi vērtēšanas procesi. Ārējie vērtētāji skolotājus regulāri vērtē paaugstināšanas nolūkā un inspekciju laikā. Ik pēc pieciem gadiem skolotāji veic pašvērtēšanu, kuras rezultāti tiek salīdzināti ar vecāku, kolēģu un skolas direktora vērtējumu.

Līdzīgi arī **Slovēnijā** tiek izmantotas dažādas pieejas atkarībā no vērtēšanas mērķa. Piemēram, pārbaudes laika beigās vērtēšanu veic iekšēja komisija trīs skolotāju sastāvā. Tie ir tie paši skolotāji, kas kandidātam palīdzēja un kas viņu pārraudzīja. Savukārt skolotāja akreditācija tiek veikta, balstoties uz vērtējumu, ko sniedz mentors, skolas direktors un eksaminācijas komisija, kurā darbojas ministrijas iecelti ārējie eksperti.

5.9. attēls. Skolotāju vērtēšana kā iekšējs un/vai ārējs process, ISCED 1–3, 2016./17. māc. g.



Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulāras vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ. Šādos gadījumos parasti tiek piesaistīti ārēji vērtētāji no inspekcijas vai atbildīgās pārvaldes iestādes. Līdz ar to arī tajās valstīs, kur tiek veikta iekšējā vērtēšana, īpašos apstākļos skolotāju var vērtēt ārēji vērtētāji.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Grieķija. Attēlā norādītais attiecas tikai uz jaunajiem skolotājiem. Grieķijā ir spēkā tiesiskais regulējums par strādājošo skolotāju vērtēšanu, bet tā īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

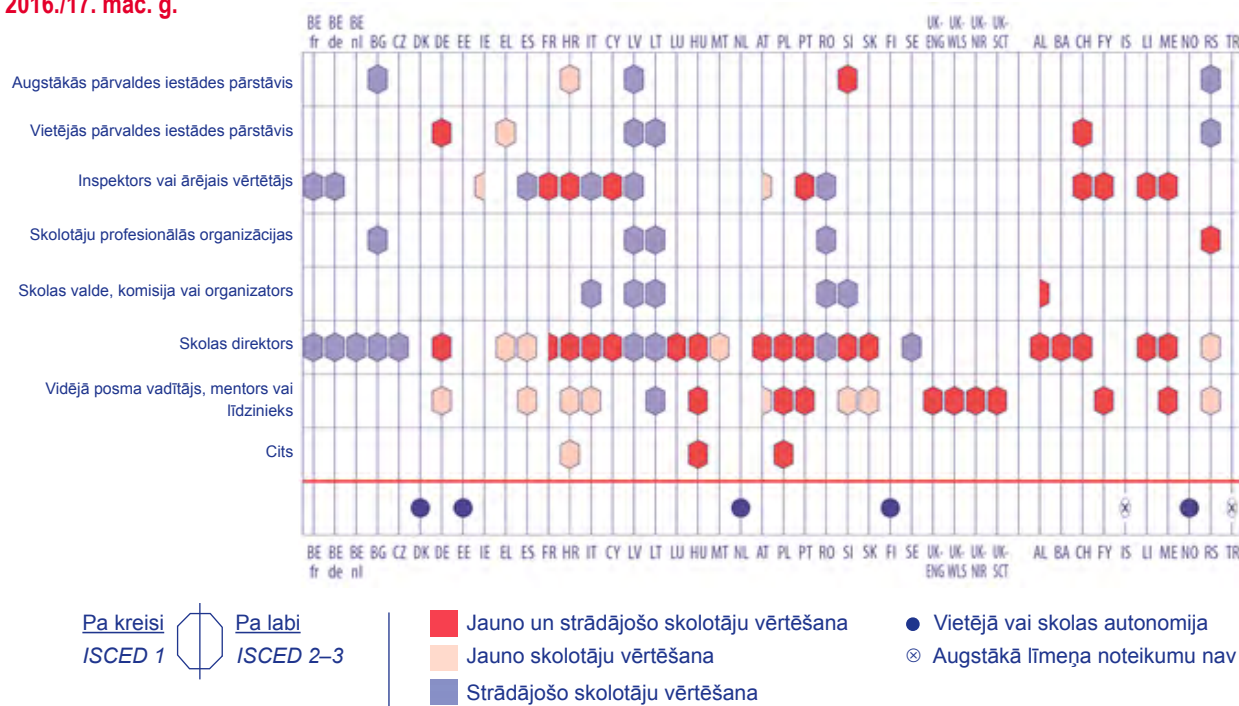
5.10. attēlā ir redzamas skolotāju vērtēšanā iesaistītā personāla – gan iekšējā, gan ārējā – kategorijas, kā arī tas, kāda veida vērtēšanā tās piedalās.

Visbiežāk skolotāju vērtēšanā iesaistītais speciālists ir skolas direktors. Tā tas ir trijās ceturtdaļās Eiropas izglītības sistēmu. Dati liecina, ka tajās valstīs, kur skolotāju vērtēšanu regulē vietējais vai skolas līmenis, parasti par šo procesu pilnībā ir atbildīgs skolas direktors.

Dānijā Likumā par tautskolām (*folkeskole*) atbildība par skolas administratīvo un pedagoģisko vadīšanu, t. sk. par skolotāju profesionālo pilnveidi, ir uzticēta skolas direktoram. Līdz ar to skolas direktoram ir jāplāno, jāorganizē un jāīsteno pārrunas ar skolotājiem, lai viņiem sniegtu atsauksmes par viņu darbu, kā arī identificētu profesionālās pilnveides vajadzības un iespējas. (Shewbridge et al., 2011)

Divas citas speciālistu grupas, kas arī bieži tiek iesaistītas skolotāju vērtēšanā (lai gan daudz retāk nekā skolas direktors), ir mentori, vidējā posma vadītāji un kolēģi jeb līdzinieki, no vienas puses, kā arī inspektori vai ārējie vērtētāji, no otras puses. Pirmie no minētajiem skolotāju vērtēšanā ir iesaistīti gandrīz pusē Eiropas izglītības sistēmu, kaut arī daudzās valstīs viņu iesaistīšanās aprobežojas tikai ar vērtēšanu pārbaudes laika beigās.

5.10. attēls. Skolotāju vērtētāji un vērtēšanas veidi, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: Eurydice

Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulāras vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Beļģija (BE nl). Abos vidējās izglītības posmos vērtētājs var būt skolas vadības pārstāvis, piemēram, direktora vietnieks.

Grieķija. Attēlā norādītais attiecas tikai uz jaunajiem skolotājiem. Grieķijā ir spēkā tiesiskais regulējums par strādājošo skolotāju vērtēšanu, bet tā īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

Latvija. Strādājošo skolotāju vērtēšanu veic vērtēšanas komisija, kurā tiek iekļauti dažādi vērtētāji. Ja skolotājs ir pieteicies uz 4. vai 5. kvalitātes pakāpi, vērtēšanu veic un rezultātus apstiprina vietējās pārvaldes (pašvaldības) un augstākās pārvaldes iestādes.

Ungārija. Ir trīs veidu skolotāju vērtēšana: iekšējā pašvērtēšana, vērtēšana paaugstināšanas nolūkā un inspekcijas veikta vērtēšana. Skolu direktori inspekcijas darbā nepiedalās. Līdziniekus piedalās tikai iekšējā pašvērtēšanā. Vadošie skolotāji piedalās tikai vērtēšanā paaugstināšanas nolūkā un inspekcijas veiktajās pārbaudēs.

Portugāle. Ārējais vērtētājs ir iesaistīts tādu skolotāju vērtēšanā, kuri cer saņemt augstāko vērtējumu („izcili”).

Slovākija. Skolotāju vērtēšana parasti tiek deleģēta direktora vietniekam.

Apvienotā Karaliste. Vidējā posma vadītājs var būt skolas direktors vai cits tās pašas skolas skolotājs. Par vērtēšanas procesu jebkurā gadījumā ir atbildīgs skolas direktors.

Daudz retāk tiek piesaistīti citi vērtētāji. Augstākās pārvaldes iestādes personāls skolotāju vērtēšanā ir iesaistīts Bulgārijā, Horvātijā, Latvijā un Slovēnijā, savukārt vietējās pārvaldes iestāžu personāls – Vācijā, Grieķijā, Latvijā, Lietuvā un Šveicē. Serbijā var būt iesaistīts gan augstākās, gan vietējās pārvaldes iestādes personāls. Skolas valde, skolotāju profesionālās organizācijas, vecāki un citi vērtētāji tiek iesaistīti reti.

Itālija skolas komisijā, kas veic vērtēšanu prēmēšanas nolūkā, darbojas skolas direktors, trīs skolotāji, ārējais vērtētājs (skolotājs vai direktors no citas skolas vai inspektors), divi vecāku pārstāvji (no sākumskolas un vidējās izglītības pirmā posma) vai viens vecāku pārstāvis un viens skolēnu pārstāvis (no vidējās izglītības otrā posma).

Valstu lielākajā daļā skolotāju vērtēšanā ir iesaistīts vairāk nekā viens vērtētājs. Bieži vērtēšanu pārbaudes laika beigās veic skolas direktors kopā ar mentoru. Tā tas ir gandrīz pusē to Eiropas izglītības sistēmu, kurās tiek veikta jauno skolotāju vērtēšana.

Parasti skolotāju vērtējums nav balstīts tikai uz viena veida vērtētāju viedokli, tomēr šāda kārtība ir spēkā 14 izglītības sistēmās. Septiņās no tām vienīgais vērtētājs ir skolas direktors (Beļģijas flāmu kopienā, Čehijā, Luksemburgā, Maltā, Zviedrijā, Bosnijā un Hercegovinā). Austrijā šāda kārtībā attiecas tikai uz sākumskolas izglītības skolotājiem. Īrijā jauno skolotāju vērtēšanu sākumskolas izglītībā veic tikai inspektori. Spānijā

inspektori vieni paši pieņem lēmumu par strādājošo skolotāju vērtējumu, bet Francijā – par sākumskolas izglītības skolotāju vērtējumu. Apvienotajā Karalistē šādu lēmumu vienpersoniski pieņem vidējā posma vadītājs.

Trijās valstīs skolotāju vērtēšanā piedalās citi vērtētāji, kas nav minēti 5.10. attēlā.

Horvātijā jauno skolotāju akreditācijas komisijā ir iekļauts horvātu valodas skolotājs.

Ungārijas vērtēšanas sistēmas galvenie dalībnieki ir vadošie skolotāji. Šī loma ir īpašs solis skolotāja karjerā. Kad skolotāji ir sasnieguši vadošā skolotāja pakāpi, viņi var izlēmt, vai nu kļūt par konsultantu, kas sniedz profesionālā atbalsta pakalpojumus citiem skolotājiem, vai par inspektoru. Vadošajiem skolotājiem pedagoģiskais darbs tiek samazināts uz četrām dienām nedēļā, lai piekto darbdienu varētu veltīt konsultanta vai inspektora pienākumu izpildei.

Polijā vērtēšanas process tiek pabeigts ar vecāku padomes viedokli, kas nav saistošs.

Neatkarīgi no tā, kas ir vērtētājs – skolas direktors viens pats vai speciālistu komanda –, viņiem ir jānodrošina godīga, konsekventa, caurskatāma un vispārpieņemta vērtēšanas sistēma, tāpēc ārkārtīgi būtiska ir apmācība.

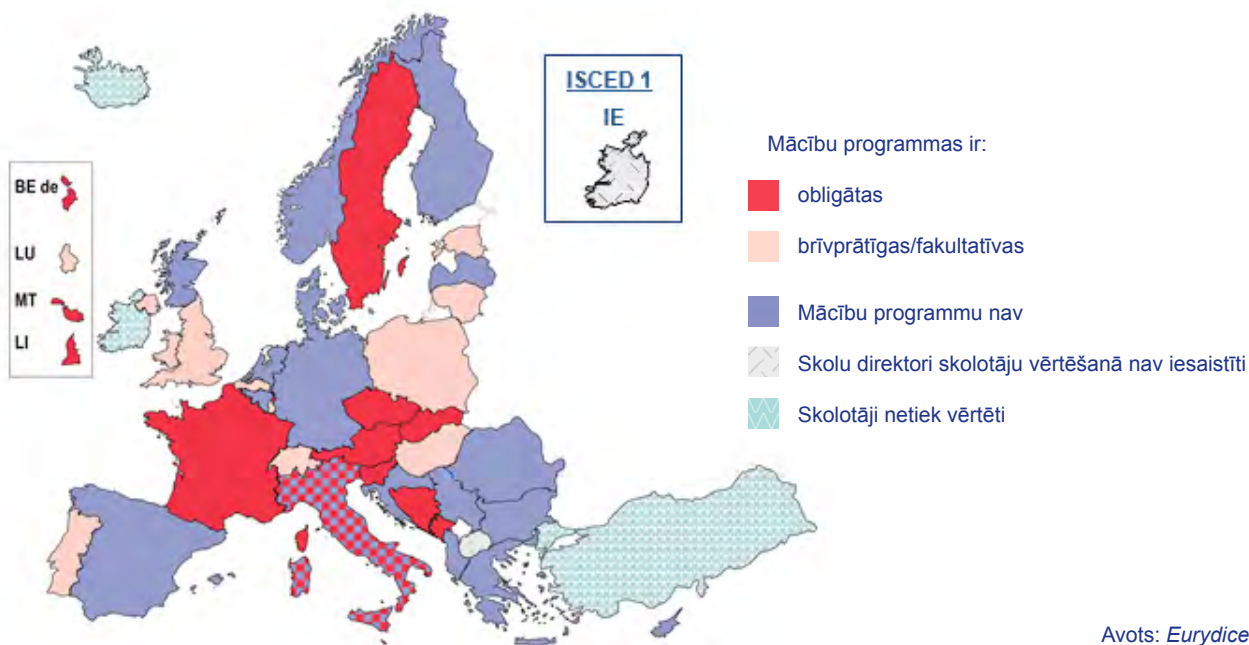
Kā jau minēts, lielākajā daļā no analizētajām izglītības sistēmām skolas direktoram ir būtiska loma skolotāju vērtēšanā. 5.11. attēlā ir redzama informācija par to, vai skolu direktoriem ir pieejama mācību programma par skolotāju vērtēšanu. Attēlā ir iekļautas augstākās pārvaldes iestādes izveidotās programmas, un ir redzams, ka obligāta vērtētāju mācību programma ir pieejama mazāk nekā trešdaļā to Eiropas izglītības sistēmu, kurās skolu direktori ir iesaistīti skolotāju vērtēšanā.

11 izglītības sistēmās šādas mācības ir brīvprātīgas.

Portugālē augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestāde rīko seminārus skolu direktoriem, taču to apmeklēšana nav obligāta.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā) vadlīnijās šādas vērtētāju mācības ir ieteiktas, taču atbildība par to sniegšanu ir deleģēta vietējam vai skolas līmenim.

5.11. attēls. Skolu direktoriem paredzētas vērtētāju mācību programmas, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Piezīmes par atsevišķām valstīm

Grieķija. Attēlā norādītais attiecas tikai uz jaunajiem skolotājiem. Grieķijā ir spēkā tiesiskais regulējums par strādājošo skolotāju vērtēšanu, bet tā īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

Itālija. Skolu direktoriem apmācību nodrošina Izglītības ministrijas reģionālās nodaļas. Apmācība ir saistīta ar gadskārtējo vērtēšanu, kas attiecas uz prēmēšanas programmu. Apmācība par tādu vērtēšanu, kas tiek veikta pārbaudes laika beigās, nav pieejama.

Apvienotā Karaliste. Skolu direktori var pildīt vidējā posma vadītāja lomu, tomēr biežāk tā tiek uzticēta citam skolotājam. Par iekšējās vērtēšanas procesu jebkurā gadījumā ir atbildīgs skolas direktors.

Vērtētāju apmācība var tikt īstenota dažādi: tā var būt iekļauta topošo skolu direktoru apmācības programmā (Čehijā, Francijā, Maltā, Austrijā, Slovēnijā, Slovākijā un Zviedrijā) vai tā var būt organizēta kā atsevišķi speciāli kursi (Igaunijā, Itālijā, Lietuvā un Ungārijā).

Ungārijā tad, kad skolā tiek veikta regulārā vērtēšana, skolas direktors iziet speciālus 10 stundu garus kursus par skolotāju vērtēšanu. Savukārt skolotāji var apmeklēt brīvprātīgu profesionālās pilnveides programmu par pašvērtēšanu.

Visbeidzot, 17 izglītības sistēmās skolu direktoriem netiek mācīts, kā veikt skolotāju vērtēšanu. Tas var apdraudēt visas vērtēšanas sistēmas konsekvenci, godīgumu un lietderību.

5.2.2. Vērtēšanas sistēma un vērtēšanas rīki

Jebkurai vērtēšanai – gan formatīvajai, gan summatīvajai – ir jābūt caurskatāmai. Ir nepieciešams, lai vērtētājam un personai, kas tiek vērtēta, būtu vienota izpratne par to, kas tieši tiek vērtēts, kādi ir minimālie standarti un kā vērtēšana tiek veikta.

Parasti vērtēšanas pamatā ir izpildes kritēriji, kas norāda, kuras darba jomas ir jāvērtē, un definīcija, kura formulē, kas ir „apmierinošs” un kas ir „izcils” sniegums. Analīze liecina, ka vērtēšanas sistēmas Eiropas valstīs ir dažādas. Starp tām ir speciālas sistēmas, ko izstrādājušas augstākās pārvaldes iestādes vai inspekcijas, un vietējās sistēmas, ko izstrādājušas skolas un kas ir saistītas ar skolas attīstības plānu. Skolotāju vērtēšanai var tikt izmantotas arī citas sistēmas, piemēram, skolotāju profesionālās kompetences standarts, ko izveidojusi augstākās pārvaldes iestāde, vai vienkāršāk – skolotāju darba aprakstā norādītās kompetences.

5.12. attēlā redzams, ka 23 Eiropas valstīs vērtēšanas pamatā ir speciāla vērtēšanas sistēma, ko izstrādājuši augstākās pārvaldes iestāde vai inspekcija. Kā iepriekš minēts, parasti tā ir izstrādāta tieši skolotāju vērtēšanas vajadzībām un tajā ir definēti vispārējie kritēriji. Tai būtu jānodrošina vienota pieeja vērtēšanai, kas attiecas uz lielāko daļu skolotāju. Lai noteiktu, kāda ir šo sistēmu struktūra, kā tās tiek izmantotas un cik pilnīgi tās atspoguļo vērtēšanas mērķus, būtu nepieciešams turpmāks pētījums.

Vērtēšanas pamatā var būt arī skolotāju profesionālās kompetences standarts, kurā ir definēts, kas skolotājam ir jāzina, jāsaprot un jāspēj. Šis standarts pats par sevi nav vērtēšanas rīks, bet to var izmantot dažādos nolūkos (skat. 3. pielikumu), t. sk. vērtēšanai. Skolotāju profesionālās kompetences standarts vērtēšanai tiek izmantots 14 izglītības sistēmās, parasti kopā ar citiem vērtēšanas rīkiem.

Dažkārt vērtēšanā tiek izmantots arī darba apraksts, pienākumu saraksts un/vai profesionālās ētikas kodekss. Tajās sistēmās, kur skolotāju uzdevumu un pienākumu noteikšanā liela loma ir augstākās pārvaldes iestādei, minētie dokumenti var būt pieņemti centralizēti. Turpretim tajās sistēmās, kur skolotāju darba devējs ir vietējās pārvaldes iestāde vai skola, darba un pienākumu apraksts un ētikas kodekss var būt izstrādāti šajos zemākajos līmeņos. Šie instrumenti tiek izmantoti 17 izglītības sistēmās, galvenokārt kopā ar vērtēšanas sistēmu, skolotāju kompetences standartu vai skolas attīstības plānu.

Dažās izglītības sistēmās tiek ņemti vērā vietējie apstākļi. Skolas attīstības plāns vai skolas iekšējie noteikumi tiek izmantoti 14 izglītības sistēmās un vienmēr kopā ar citiem rīkiem.

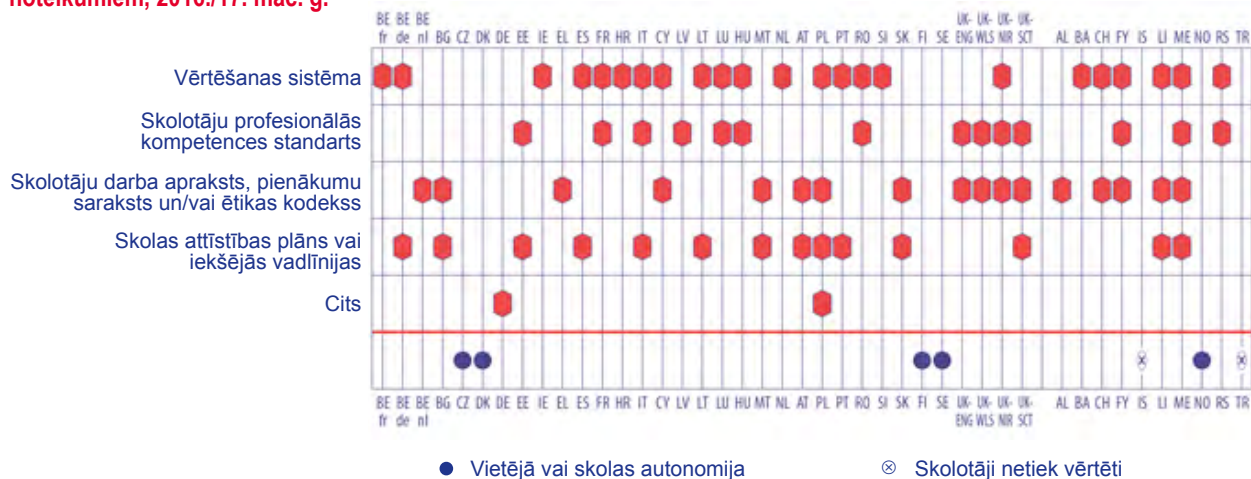
Itālijā augstākās pārvaldes iestāde ir noteikusi, kuri skolotāja darba aspekti ir jāvērtē prēmēšanas nolūkos. Starp tiem ir pedagogiskā darba kvalitāte, skolotāja iesaistīšanās inovatīvā mācīšanā, kā arī ar koordinēšanu saistītu uzdevumu veikšana. Katras skolas vērtēšanas komisija pieņem pati savas vadlīnijas par to, kā šos aspektus vērtēt.

Divās valstīs ir pieejami citi vērtēšanas rīki.

Vācijā vispārēja vērtēšanas sistēma nav pieņemta un nav arī speciālu prasību izmantot citus vērtēšanas rīkus, piemēram, skolotāju darba aprakstu, ētikas kodeksu vai skolas attīstības plānu, taču ir spēkā izglītības un kultūras lietu ministrijas pieņemtas vadlīnijas, kas regulē vairākas jomas, t. sk. arī vērtēšanu.

Polijā vērtēšanā paaugstināšanas nolūkā tiek izmantots skolotāju individuālais profesionālās attīstības plāns.

5.12. attēls. Skolotāju vērtēšanas sistēma un vērtēšanas rīki, *ISCED 1–3*, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Avots: *Eurydice*

Paskaidrojums

Vērtēšanas sistēmu un skolotāju profesionālās kompetences standartu izstrādā augstākās pārvaldes iestāde, inspekcija vai tamlīdzīga institūcija. Attēlā ir parādītas tikai regulāras vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Griekija. Attēlā norādītais attiecas tikai uz jaunajiem skolotājiem. Griekijā ir spēkā tiesiskais regulējums par strādājošo skolotāju vērtēšanu, bet tā īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

Itālija un Luksemburga. Skolotāju profesionālās kompetences standarts tiek izmantots tikai jauno skolotāju vērtēšanai.

Nīderlande. Augstākās pārvaldes iestāde ir izstrādājusi vērtēšanas sistēmu, taču skolām nav pienākuma to izmantot un tām ir pilna autonomija attiecībā uz šīs sistēmas izmantošanu.

Šveice. Skolotāju vērtēšanas sistēmas dažādos kantonos ir atšķirīgas.

Analīze liecina, ka parasti Eiropā vērtēšanas pamatā ir sistēma un/vai citi vērtēšanas rīki. Tam par iemeslu var būt tas, ka vērtēšanai var būt dažādi veidi un dažādi mērķi. Tas var būt arī tāpēc, ka izglītības sistēmas apvieno augstākā līmeņa pieeju, kas garantē noteiktu konsekvenci, ar vietējā vai skolas līmeņa pieeju, kas atspoguļo vietējās vajadzības.

No tām valstīm, kur skolotāju vērtēšana parasti tiek noteikta vietējā vai skolas līmenī (skat. 5.1. attēlu), vienīgi Igaunija ir norādījusi, ka tiek izmantota īpaša vērtēšanas sistēma vai rīki. Turpretim Čehijā, kur darba devējiem skolotāju vērtēšana ir jāveic obligāti, kopīgas vērtēšanas sistēmas nav.

5.2.3. Vērtēšanas metodes un informācijas avoti

Skolotāju vērtēšanā tiek lietotas dažādas metodes un informācijas avoti. 5.13. attēlā ir parādīti tie, kas tiek izmantoti visbiežāk, kā arī ir parādīts, kuri no tiem ir obligāti un kurus vērtētāji var izmantot pēc izvēles.

Skolotāju vērtēšanā visbiežāk izmantotās metodes ir vērtētāja un skolotāja pārrunas, stundu darba novērošana, kā arī skolotāju pašvērtēšana. Lielākajā daļā valstu obligāti ir jāizmanto vismaz viena no tām, bet 10 valstīs noteikumos ir prasīta visu trīs metožu izmantošana.

papildus pārrunām ar vērtētāju tiek izmantota arī stundu darba novērošana un dažos gadījumos – skolotāju pašvērtēšana. 10 izglītības sistēmās tiek prasīta tikai viena pieeja un par citu pieeju izmantošanu vērtētāji var izlemēt paši. Sešās no tām vienīgā prasība ir skolotāju un vērtētāju pārrunas (Beļģijā (vācu un flāmu kopienā), Luksemburgā, Zviedrijā, Apvienotajā Karalistē (Anglijā), kā arī Bosnijā un Hercegovinā). Vācijā, Kiprā un Austrijā tiek prasīta vienīgi stundu darba novērošana, savukārt Portugālē – skolotāja pašvērtēšana. Grieķijā vienīgā obligātā prasība ir skolas direktora sagatavots vērtējuma ziņojums. Atšķirībā no valstu lielākās daļas, kur ir noteikta vismaz viena obligāta skolotāju vērtēšanas metode, Itālijā (vērtēšanai prēmēšanas nolūkos), Polijā un Slovākijā, lemjot par to, kā veikt vērtēšanu, vērtētājiem ir pilnīga rīcības brīvība.

5.2.4. Vērtējuma sistēmas

Vēl viens ar skolotāju vērtēšanas īstenošanu saistīts jautājums ir tas, vai skolotāji šī procesa beigās saņem vērtējumu, izmantojot oficiālu burtciparu vai aprakstošu sistēmu. Pārbaudes laika un darbā ievadīšanas perioda beigās šāda vērtējuma sistēma parasti netiek izmantota. Šajā karjeras posmā skolotāji parasti saņem pozitīvu vai negatīvu vērtējumu, kas nav izteikts ne kvantitatīvi, ne kvalitatīvi. Turpretim strādājošo skolotāju vērtēšanas beigās skolotāji var tikt novērtēti, izmantojot vērtējuma sistēmu, kura ne vien apliecina skolotāja pedagoģisko kompetenci, bet arī izšķir dažādus darba kvalitātes līmeņus.

5.14. attēlā, kur atspoguļota tikai strādājošo skolotāju vērtēšana, redzams, ka oficiāla vērtējuma sistēma tiek izmantota mazāk nekā pusē Eiropas izglītības sistēmu. Pieejas ir atšķirīgas, un vērtējums var būt izteikts dažādi.

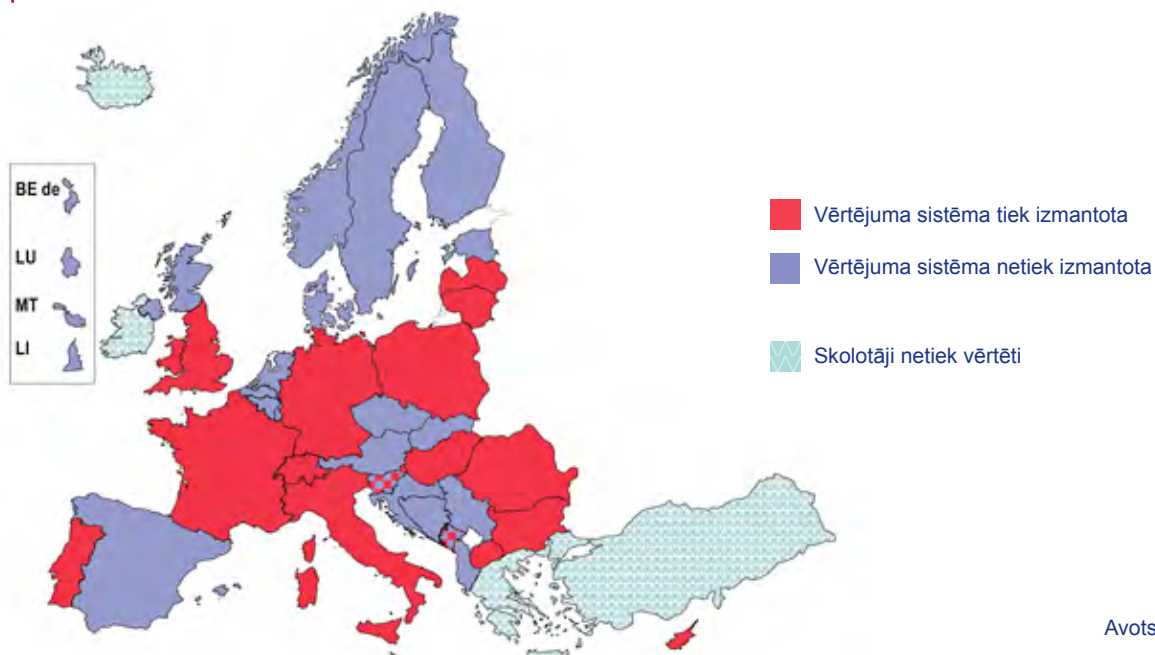
Francijā abu vidējās izglītības posmu skolotāji tiek vērtēti saskaņā ar 100 punktu skalu; 40 % vērtējuma piešķir skolas direktors, bet 60 % – inspektors.

Polijā „izpildes vērtējums” ir rakstisks dokuments, kura secinājumu daļā ir norādīts skolotāja saņemtais vērtējums: „izcili”, „pozitīvs vērtējums” vai „negatīvs vērtējums”.

Slovēnijā regulārās vērtēšanas skalu veido piecas balles, bet **Melnkalnē** – desmit.

Apvienotajā Karalistē (Anglijā un Velsā) vērtēšanas rezultātā netiek piešķirts burtciparu vērtējums, bet vērtējuma formulējumā tiek norādīts, vai skolotāja alga būtu jāpaceļ, un, ja tā, – kādā apmērā.

5.14. attēls. Oficiālas vērtējuma sistēmas izmantošana strādājošo skolotāju vērtēšanā, ISCED 1–3, saskaņā ar augstākās pārvaldes iestādes noteikumiem, 2016./17. māc. g.



Paskaidrojums

Attēlā ir parādītas tikai regulārās vērtēšanas procedūras; nav parādīti ārkārtas gadījumi, kad vērtēšana tiek veikta neapmierinoša darba vai pārkāpumu dēļ.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Beļģija (BE nl). Vienīgais tiesību aktos paredzētais vērtējums ir „neapmierinoši”, un tas var ietekmēt skolotāja nodarbinātību.

Grieķija. Attēlā norādītais attiecas tikai uz jaunajiem skolotājiem. Grieķijā ir spēkā tiesiskais regulējums par strādājošo skolotāju vērtēšanu, bet tā īstenošana pašlaik ir apturēta, jo regulējums tiek pārskatīts.

Slovēnija. Vērtējuma sistēma tiek izmantota tikai regulārajā vērtēšanā.

Melnkalne. Vērtējuma sistēma tiek izmantota ārējā vērtēšanā.

PIELIKUMI

1. pielikums. Skolotāju karjeras struktūras pakāpes un to ietekme uz algu

Skolotāju karjeras struktūras pakāpes un to ietekme uz algu, *ISCED 1–3, 2016./17. māc. g. (4.1. un 4.2. attēla dati)*

	Karjeras pakāpes	Karjeras tālākvirzība un alga
BE fr	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
BE de	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
BE nl	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
BG	1. Skolotājs (<i>uchitel</i>) 2. Vecākais skolotājs (<i>starshi uchitel</i>) 3. Galvenais skolotājs (<i>glaven uchitel</i>)	Bulgārijā 2016. gada publiskās izglītības sektora darba koplīgumā ir paredzēta mēneša pamatalga katram amatam: 660 BNG skolotāja (<i>uchitel</i>) amatam, 688 BNG vecākā skolotāja (<i>starshi uchitel</i>) amatam, 726 BNG galvenā skolotāja (<i>glaven uchitel</i>) amatam.
CZ	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
DK	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
DE	Tikai skolotājiem, kas ir kvalificēti mācīt <i>ISCED 3.</i> pakāpē. 1. Skolotājs (<i>Studienrat</i>) 2. Vecākais skolotājs (<i>Oberstudienrat</i>) 3. Direktors (<i>Studiendirektor</i>)	Vācijā daudzlīmeņu karjeras struktūra attiecas tikai uz tiem skolotājiem, kas ir kvalificēti mācīt <i>ISCED 3.</i> pakāpē. Šie skolotāji (<i>Studienrat</i>) karjeras sākumā parasti saņem A12. kategorijas algu; kļūstot par vecākajiem skolotājiem (<i>Oberstudienrat</i>), viņi pāriet uz A13. kategorijas algu, bet, kļūstot par direktoriem (<i>Studiendirektor</i>), – uz A14. kategorijas algu.
EE	1. Skolotājs (<i>õpetaja</i>) 2. Vecākais skolotājs (<i>vanemõpetaja</i>) 3. Vadošais skolotājs (<i>meisterõpetaja</i>)	Nav ietekmes uz algu.
IE	1. Skolotājs 2. Direktora asistents II (<i>ISCED 1</i>) / skolotājs ar īpašiem pienākumiem (<i>ISCED 2–3</i>) 3. Direktora asistents I (<i>ISCED 1</i>) / direktora asistents (<i>ISCED 2–3</i>) 4. Direktora vietnieks 5. Direktors	Īrijā skolotāji papildus pamatalgai saņem dažādu apmēru piemaksu atkarībā no paaugstinājuma. Minimālā piemaksa atbilstoši karjeras pakāpei ir šāda: 3 769 € otrajai pakāpei, 8 520 € trešajai pakāpei, 3 769 € ceturtajai pakāpei, 9 310 € piektajai pakāpei.
EL	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
ES	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
FR	1. Skolotājs (<i>professeur</i>) 2.a Skolotājs instruktors (<i>maître-formateur (ISCED 1) / professeur formateur académique (ISCED 2–3)</i>) VAI 2.b Pedagoģiskais konsultants (<i>conseiller pédagogique (ISCED 1) / tuteur des professeurs stagiaires (ISCED 2–3)</i>)	Skolotāji papildus pamatalgai saņem dažādu apmēru piemaksu atkarībā no paaugstinājuma. <i>ISCED 1</i> izglītībā skolotājam instruktoram (<i>maître-formateur</i>) piemaksa ir 1 250 € gadā un pedagoģiskajam konsultantam (<i>conseiller pédagogique</i>) – 1 000 € gadā. <i>ISCED 2–3</i> izglītībā skolotājam instruktoram (<i>professeur formateur académique</i>) piemaksa ir 834 € gadā un pedagoģiskajam konsultantam (<i>tuteur des professeurs stagiaires</i>) – 1 250 € par vienu apmācāmo gadā.
HR	1. Skolotājs stažieris (<i>učitelj (ISCED 1) / professor (ISCED 2–3) – početnik</i>) 2. Skolotājs (<i>učitelj (ISCED 1) / professor (ISCED 2–3)</i>) 3. Skolotājs mentors (<i>učitelj (ISCED 1) / professor (ISCED 2–3) – mentor</i>) 4. Skolotājs konsultants (<i>učitelj (ISCED 1) / professor (ISCED 2–3) – savjetnik</i>)	Horvātijā nominālais algas koeficients četrus līmeņu algas skalā ir 1,0 – skolotājam stažierim (<i>učitelj/professor – početnik</i>), 1,1 – skolotājam (<i>učitelj/profesor</i>), 1,12 – skolotājam mentoram (<i>učitelj/professor – mentor</i>) un 1,18 – skolotājam konsultantam (<i>učitelj/professor – savjetnik</i>). Norādītajās vērtībās nav ņemtas vērā algas atšķirības darba stāža dēļ.
IT	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
CY	1. Skolotājs (<i>daskalos (ISCED 1) / kathigitis (ISCED 2–3)</i>) 2. Direktora vietnieks (<i>boithos diefhintis</i>) 3. Direktors (<i>diefhintis (ISCED 1) / direktora vietnieks A (boithos diefhintis A (ISCED 2–3))</i>)	Kiprā katrai karjeras pakāpei ir sava algas skala. <i>ISCED 1</i> izglītībā skolotāja (<i>daskalos</i>) alga ir no 23 885 € līdz 51 345 €, direktora vietniekam (<i>boithos diefhintis</i>) – no 39 508 € līdz 61 659 €, direktoram (<i>diefhintis</i>) – no 43 850 € līdz 69 220 €. <i>ISCED 2–3</i> izglītībā skolotāja (<i>kathigitis</i>) alga sniedzas no 23 885 € līdz 58 107 €, direktora vietniekam (<i>boithos diefhintis</i>) – no 43 851 € līdz 64 666 €, bet direktora vietniekam A (<i>boithos diefhintis A</i>) – no 43 851 € līdz 69 220 €.

	Karjeras pakāpes	Karjeras tālākvirzība un alga
LV	1. Skolotājs 2. Skolotājs – 1. kvalitātes pakāpe 3. Skolotājs – 2. kvalitātes pakāpe 4. Skolotājs – 3. kvalitātes pakāpe 5. Skolotājs – 4. kvalitātes pakāpe 6. Skolotājs – 5. kvalitātes pakāpe	Latvijā 1. un 2. kvalitātes pakāpes skolotājiem piemaksa nav paredzēta, savukārt skolotājiem, kas sasnieguši 3., 4. vai 5. kvalitātes pakāpi, papildus algai pienākas īpaša piemaksa, kuras apmērs ir atkarīgs no paaugstinājuma. 3. kvalitātes pakāpei piemaksas apmērs ir 45 €, 4. kvalitātes pakāpei – 114 € un 5. kvalitātes pakāpei – 140 €.
LT	1. Skolotājs (<i>mokytojas</i>) 2. Vecākais skolotājs (<i>vyresnysis mokytojas</i>) 3. Skolotājs metodīķis (<i>mokytojas metodininkas</i>) 4. Skolotājs eksperts (<i>mokytojas ekspertas</i>)	Lietuvā nominālais algas koeficients piecu līmeņu algas skalā ir no 3,18 līdz 3,30 skolotājam (<i>mokytojas</i>), no 3,46 līdz 3,70 vecākajam skolotājam (<i>vyresnysis mokytojas</i>), no 3,70 līdz 3,96 skolotājam metodīķim (<i>mokytojas metodininkas</i>), no 4,20 līdz 4,47 skolotājam ekspertam (<i>mokytojas ekspertas</i>).
LU	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
HU	1. Skolotājs stažieris (<i>gyakornok</i>) 2. Skolotājs I (<i>pedagógus I</i>) 3. Skolotājs II (<i>pedagógus II</i>) 4. Vadošais skolotājs (<i>mester pedagógus</i>)	Ungārijā nominālais minimālās algas koeficients ir 1,0 skolotājam stažierim (<i>gyakornok</i>), 1,2 skolotājam I (<i>pedagógus I</i>), 1,5 skolotājam II (<i>pedagógus II</i>), 2,0 vadošajam skolotājam (<i>mester pedagógus</i>). Skolotāja pētnieka (<i>kutatónár</i>) pagaidu statusam (uz pieciem gadiem) nominālais minimālās algas koeficients ir 2,2.
MT	1. Skolotājs 2. Nodaļas vadītājs	Nodaļas vadītāja sākotnējā alga ir tāda pati kā skolotājam ar 16 gadu darba stāžu.
NL	Augstākā līmeņa noteikumu nav	(-)
AT	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
PL	1. Skolotājs stažieris (<i>nauczyciel stażysta</i>) 2. Skolotājs uz līguma pamata (<i>nauczyciel kontraktowy</i>) 3. Ieceltais skolotājs (<i>nauczyciel mianowany</i>) 4. Privileģētais skolotājs (<i>nauczyciel dyplomowany</i>)	Polijā skolotāju vidējai algai noteiktā karjeras pakāpē ir jāatbilst tālāk norādītajam īpatsvaram no atsaucē summas, kas katru gadu tiek noteikta Likumā par budžetu: 100 % skolotājam stažierim (<i>nauczyciel stażysta</i>), 111 % skolotājam uz līguma pamata (<i>nauczyciel kontraktowy</i>), 144 % ieceltajam skolotājam (<i>nauczyciel mianowany</i>) un 184 % privileģētajam skolotājam (<i>nauczyciel dyplomowany</i>).
PT	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
RO	1. Jaunais skolotājs (<i>profesor debutant</i>) 2. Skolotājs (<i>profesor cu definitivare în învăţământ</i>) 3. Otrās pakāpes skolotājs (<i>profesor gradul II</i>) 4. Pirmās pakāpes skolotājs (<i>profesor gradul I</i>)	Minimālā alga jaunajam skolotājam (<i>profesor debutant</i>) ir 440 €, bet skolotājam (<i>profesor cu definitivare în învăţământ</i>) – 480 €. Alga augstāku pakāpju skolotājiem centralizēti nav noteikta.
SI	1. Skolotājs (<i>učitelj</i>) 2. Skolotājs mentors (<i>učitelj mentor</i>) 3. Skolotājs konsultants (<i>učitelj svetovalec</i>) 4. Skolotājs padomnieks (<i>učitelj svetnik</i>)	Slovēnijā visiem publiskās pārvaldes darbiniekiem ir viena algas skala ar 65 pakāpēm. Minimālā alga skolotājam (<i>učitelj</i>) atbilst 30. pakāpei, skolotājam mentoram (<i>učitelj mentor</i>) – 33. pakāpei, skolotājam konsultantam (<i>učitelj svetovalec</i>) – 35. pakāpei, skolotājam padomniekam – 38. pakāpei.
SK	1. Jaunais skolotājs (<i>začínajúci učiteľ</i>) 2. Patstāvīgais skolotājs (<i>samostatný pedagogický zamestnanec</i>) 3. Skolotājs ar pirmo atestācijas pakāpi (<i>pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou</i>) 4. Skolotājs ar otro atestācijas pakāpi (<i>pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou</i>)	Slovākijā normatīvajos aktos noteiktā minimālā bruto alga jaunajiem skolotājiem (<i>začínajúci učiteľ</i>) ir 690 €, patstāvīgajiem skolotājiem (<i>samostatný pedagogický zamestnanec</i>) – 753 €, skolotājiem ar pirmo atestācijas pakāpi (<i>pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou</i>) – 843 €, bet skolotājiem ar otro atestācijas pakāpi (<i>pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou</i>) – 944 €. Norādītajās vērtībās nav ņemtas vērā algas atšķirības darba stāža dēļ.
FI	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
SE	1. Skolotājs (<i>lärare</i>) 2. Pirmais skolotājs (<i>förstlärare</i>)	Zviedrijā nav algas skalas un algas apmērs tiek noteikts kopīgumā saskaņā ar darba devēju organizācijas un skolotāju arodbiedrības vienošanos. Tie skolotāji, kurus skolas direktors paaugstina par pirmajiem skolotājiem (<i>förstlärare</i>), parasti saņem būtisku algas pielikumu.
UK-ENG/WLS	1. Nekvalificēta skolotāja algas skala 2. Pamata algas skala un augstākā algas skala 3. Vadošā skolotāja algas skala	Anglijā un Velsā Noteikumos par skolotāju algu un darba nosacījumiem ir paredzēts maksimālais un minimālais punktu skaits katrai no četrām algas skalām: nekvalificēta skolotāja algas skalai, pamata algas skalai, augstākajai algas skalai un vadošā skolotāja algas skalai. Skolas var autonomi noteikt, uz kuru algas skalu attiecināt katru amata vietu.
UK- NIR	Horizontālā karjeras struktūra	(-)

	Karjeras pakāpes	Karjeras tālākvirzība un alga
UK-SCT	1. Pamata skolotājs (<i>main grade teacher</i>) 2. Skolotājs vadītājs (<i>principal teacher</i>) 3. Direktora vietnieks (<i>depute headteacher</i>) 4. Direktors (<i>headteacher</i>)	Skotijā pamata skolotāja pamatalga ir 26 895 GBP, skolotāja vadītāja pamatalga – 38 991 GBP, direktora vietnieka pamatalga – 44 223 GBP. Ar paaugstināšanu iegūstamajos amatos (skolotājs vadītājs, direktora vietnieks un direktors) darba apmērs tiek noteikts individuāli. Konkrētais amats tiek attiecināts pret algas skalu atkarībā no tā, cik lielā mērā ir jāveic ar vadīšanu saistīti pienākumi.
AL	1. Skolotājs (<i>mësues</i>) 2. Kvalificēts skolotājs (<i>mësues i kualifikuar</i>) 3. Skolotājs speciālists (<i>mësues specialist</i>) 4. Vadošais skolotājs (<i>mësues mjeshtër</i>)	Albānijā kvalificēts skolotājs (<i>mësues i kualifikuar</i>) saņem par 5 % lielāku algu nekā skolotājs (<i>mësues</i>). Skolotājs speciālists (<i>mësues specialist</i>) saņem par 10 % vairāk nekā kvalificēts skolotājs (<i>mësues i kualifikuar</i>), savukārt vadošais skolotājs (<i>mësues mjeshtër</i>) saņem par 10 % vairāk nekā skolotājs speciālists (<i>mësues specialist</i>).
BA	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
CH	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
FY	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
IS	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
LI	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
ME	1. Skolotājs stažieris (<i>nastavnik pripravnik</i>) 2. Skolotājs (<i>nastavnik</i>) 3. Skolotājs mentors (<i>nastavnik mentor</i>) 4. Skolotājs konsultants (<i>nastavnik savjetnik</i>) 5. Skolotājs vecākais konsultants (<i>nastavnik viši savjetnik</i>) 6. Skolotājs pētnieks (<i>nastavnik istraživač</i>)	Skolotājs stažieris (<i>nastavnik pripravnik</i>) saņem 80 % no skolotāja (<i>nastavnik</i>) algas. Skolotājam mentoram (<i>nastavnik mentor</i>) pamatkoeficients tiek paaugstināts par 0,3, skolotājam konsultantam (<i>nastavnik savjetnik</i>) – par 0,5, skolotājam vecākajam konsultantam (<i>nastavnik viši savjetnik</i>) – par 0,7. Skolotāja pētnieka (<i>nastavnik istraživač</i>) pakāpi var sasniegt arī bez pakāpeniskas karjeras izaugsmes, ja vien skolotājs atbilst izvirzītajām prasībām. Šai karjeras pakāpei pamatkoeficients tiek palielināts par 0,8.
NO	Horizontālā karjeras struktūra	(-)
RS	1. Skolotājs (<i>nastavnik</i>) 2. Pedagoģiskais konsultants (<i>pedagoški savetnik</i>) 3. Neatkarīgais pedagoģiskais konsultants (<i>samostalni pedagoški savetnik</i>) 4. Vecākais pedagoģiskais konsultants (<i>viši pedagoški savetnik</i>) 5. Augstākais pedagoģiskais konsultants (<i>visoki pedagoški savetnik</i>)	Nav ietekmes uz algu.
TR	Horizontālā karjeras struktūra	(-)

Paskaidrojums

Tabulā minētas tās daudzlīmeņu karjeras struktūras karjeras pakāpes, kas noteiktas nacionālajos tiesību aktos. Dažos gadījumos pirmā karjeras pakāpe atbilst darbā ievadīšanas periodam, kurā skolotājs var tikt un var netikt uzskatīts par pilnībā kvalificētu skolotāju. Tabulā minētie dati nav saskaņoti, tāpēc starp valstīm tie nav salīdzināmi. Tie izmantoti tikai, lai parādītu algas progresivitāti dažādās karjeras pakāpēs.

Piezīmes par atsevišķām valstīm

Latvija. Kopš 2017./18. māc. g. kvalitātes pakāpju skaits ir samazināts līdz trim pakāpēm.

Rumānija. Pirmā karjeras pakāpe sākas pēc *titularizare* eksāmena.

Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika. Daudzlīmeņu karjeras struktūru bija paredzēts ieviest līdz 2016./17. māc. g., bet budžeta ierobežojumu dēļ šī reforma nav īstenota. Saskaņā ar vēl nepieņemtajiem tiesību aktiem ir paredzētas šādas karjeras pakāpes: 1) skolotājs stažieris (*nastavnik pripravnik*), 2) skolotājs (*nastavnik*), 3) skolotājs mentors (*nastavnik mentor*) un 4) skolotājs konsultants (*nastavnik sovetnik*).

2. pielikums. Skolotāju profesionālās kompetences standarts

Augstākās pārvaldes iestāžu pieņemtais skolotāju profesionālās kompetences standarts, *ISCED 1–3*, 2016./17. māc. g. (4.7. attēla dati)

	Nosaukums	Saite
BE fr	12.12.2000. dekrēts par sākumskolas izglītības un vidējās izglītības pirmā posma skolotāju sākotnējo apmācību 21.02.2001. dekrēts par vidējās izglītības otrā posma skolotāju sākotnējo apmācību	http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/25501_000.pdf http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/25595_000.pdf
BE de	(-)	(-)
BE nl	05.10.2007. lēmums par skolotāju pamatkompetencēm 05.10.2007. lēmums par skolotāju profesionālo profilu	http://dataonderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13952 http://dataonderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13942
BG	(-)	(-)
CZ	Valdības 24.08.2016. noteikumi Nr. 275/2016 par izglītības jomām augstākajā izglītībā	http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=275/2016&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
DK	- Valdības rīkojums par pamatskolas skolotāju izglītošanu (2013. g., grozīts 2015. g.) - Vadlīnijas universitātēm par vidējās izglītības skolotāju izglītošanu (2016. g.)	https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=174218 https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=29265
DE	- Pedagoģiskās izglītības standarti skolotāju apmācībai (2004. g.) - Standarta satura prasības ar mācību priekšmetu saistītām studijām un ar mācību priekšmetu saistītai didaktikai skolotāju apmācībā, kuras ir saistošas visām federālajām zemēm (2008. g., grozītas 2017. g.).	https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-LehrerbildungBildungswissenschaften.pdf https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_10_16-Fachprofile-Lehrerbildung.pdf
EE	Profesionālais standarts skolotājiem, vecākajiem skolotājiem (EKI 7. pakāpe) un vadošajiem skolotājiem (EKI 8. pakāpe) (2013. g.)	http://www.kutsekoda.ee/en/kutsesysteem/tutvustus/kutsestandardid_eng
IE	Skolotāju ētikas kodekss (2006. g., grozīts 2016. g.)	www.teachingcouncil.ie/en/Publications/Fitness-to-Teach/Code-ofProfessional-Conduct-for-Teachers1.pdf
EL	(-)	(-)
ES	27.12.2007. rīkojums Nr. ECI/3857/2007 par prasību noteikšanu augstākās izglītības diplomu akreditācijai, kas apliecina tiesības strādāt skolotāja profesijā sākumskolas izglītībā 27.12.2007. rīkojums Nr. ECI/3858/2007 par prasību noteikšanu augstākās izglītības diplomu akreditācijai, kas apliecina tiesības strādāt skolotāja profesijā abos vidējās izglītības posmos - Kastīlija un Leona: Skolotāju profesionālās kompetences standarts	https://www.boe.es/boe/dias/2007/12/29/pdfs/A53747-53750.pdf https://www.boe.es/boe/dias/2007/12/29/pdfs/A53751-53753.pdf ES: http://csfp.centros.educa.jcyl.es/sitio/upload/Modelo_de_Competencias_Profesionales_del_Profesorado_Definitivo_JCyl.pdf EN: http://csfp.centros.educa.jcyl.es/sitio/upload/Modelo%20de%20Competencias%20Profesionales%20del%20Profesorado%20traducido_Def.pdf
FR	01.07.2013. rīkojums par mācību personāla profesionālās kompetences standartu	http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73066
HR	(-)	(-)
IT	10.09.2010. dekrēts Nr. 249 par pirmsskolas izglītības, sākumskolas izglītības un abu vidējās izglītības posmu skolotāju sākotnējās pedagoģiskās izglītības definīciju, prasībām un modalitātēm 27.10.2015. dekrēts Nr. 850 par skolotāju un citu izglītības darbinieku mērķiem, vērtēšanu, apmācību un vērtēšanas kritērijiem darbā ieviešanas periodā un pārbaudes laikā - Pedagoģiskās izglītības plāns 2016.–2019. gadam	http://www.miur.it/Documenti/universita/Offerta_formativa/Formazione_iniziale_insegnanti_corsi_uni/DM_10_092010_n.249.pdf http://neoassunti.indire.it/2018/files/DM_850_27_10_2015.pdf http://www.istruzione.it/allegati/2016/Piano_Formazione_3ott.pdf

	Nosaukums	Saite
CY	(-)	(-)
LV	• Pedagoģu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas kārtība (2014. g.)	https://m.likumi.lv/doc.php?id=267580
LT	• Skolotāja profesionālo kompetenču apraksts (2007. g., pašlaik tiek grozīts)	https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.291726
LU	• Skolotāju profesionālās kompetences standarts	https://ssl.education.lu/ifen/documents/10180/730302/Referentiel%20de%20competences.pdf
HU	• Dekrēts Nr. 326/2013 par skolotāju paaugstināšanas sistēmu un civiliedzīvnieka ierēdņa statusa piemērošanu skolotājiem	https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a1300326.kor
MT	(-)	(-)
NL	• Lēmums par izglītības darbiniekiem izvirzītajām prasībām (2005. g., grozīts 2016. g.)	http://wetten.overheid.nl/BWBR0018692/2016-08-01
AT	• Federālais likums par pedagoģisko augstskolu organizēšanu (2005. g., grozīts 2017. g.) • Skolotāju profesionālās kompetences (Attīstības padomes priekšlikums, 2013. g.) ⁽¹⁶⁾	https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_129/BGBLA_2017_I_129.pdf http://www.qsr.or.at/dokumente/1869-20140529-092429Professionelle_Kompetenzen_von_PaedagogInnen_Zielperspektive.pdf
PL	• 17.01.2012. noteikumi par sākotnējās pedagoģiskās izglītības standartiem	http://www.dn.uj.edu.pl/documents/1333504/4915309/17.01.2012_Rozp_MNiSW_standardy_ksztalcenia_dla_nauczycieli.pdf
PT	• Dekrēta likums Nr. 240/2001 par skolotāju profesionālās darbības vispārējo profilu (ISCED 0–3) • Dekrēta likums Nr. 241/2001 par pirmsskolas un sākumskolas izglītības (ISCED 0–1) skolotāju profesionālās darbības speciālo profilu	https://dre.pt/web/guest/pesquisa/search/631837/details/normal?q=decreto+lei+240%2F2001 https://dre.pt/web/guest/pesquisa/search/631843/details/normal?q=decreto+lei+241%2F2001
RO	• 07.10.2011. rīkojums Nr. 5.561 par pirmsuniversitātes izglītības darbinieku pastāvīgās izglītības metodiku	https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%20C8%99iere/InvatamantPreuniversitar/2016/resurse%20umane/formarea%20continua/OM%205561_2011%20Metodologie%20privind%20formarea%20continua%20C4%83%20a%20personalului%20din%20C3%AEEnv%20preuniv.pdf
SI	• Noteikumi par profesionālo darbinieku stažēšanos izglītības sektorā (2006. g.) • Pedagoģiskās izglītības studiju programmu akreditācijas kritēriji (2011. g.)	http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV6697 http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=MER141
SK	• Studiju jomu apraksti: ○ 1.1.1. Akadēmisko mācību priekšmetu mācīšana ○ 1.1.5. Pirmsskolas un sākumskolas izglītības pedagoģija	http://www.akredkom.sk/isac/public/odbory/1/1.1/1.1.1.doc http://www.akredkom.sk/isac/public/odbory/1/1.1/1.1.5.doc
FI	(-)	(-)
SE	• Rīkojums par augstāko izglītību (1993. g.)	http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100
UK-ENG	• Skolotāju standarti (2011. g.)	https://www.gov.uk/government/publications/teachers-standards
UK-WLS	• Kā kļūt par kvalificētu skolotāju: rokasgrāmata (2009. g.) • Grozītie izglītības speciālistu profesionālie standarti (2011. g.)	http://gov.wales/docs/dcells/publications/090915becomingateacheren.pdf http://learning.gov.wales/docs/learningwales/publications/140630revised-professional-standards-en.pdf
UK-NIR	• Skolotājs: analītiska profesija. Ziemeļīrijas skolotāju profesionālās kompetences (2007. g.)	http://www.gtcni.org.uk/index.cfm/area/information/page/ProfStandard
UK-SCT	• Reģistrācijas standarti (2012. g.) • Profesionālās ētikas kodekss (2012. g.)	http://www.gtcs.org.uk/web/FILES/the-standards/standards-forregistration-1212.pdf http://www.gtcs.org.uk/web/FILES/teacher-regulation/copac-0412.pdf
AL	(-)	(-)
BA	(-)	(-)
CH	• Noteikumi par pirmsskolas un sākumskolas izglītības skolotāju diploma atzīšanu (1999. g.) • Noteikumi par vidējās izglītības pirmā posma skolotāju diploma atzīšanu (1999. g.) • Noteikumi par vidējās izglītības otrā posma skolotāju diploma atzīšanu (1998. g.)	http://edudoc.ch/record/29976/files/Regl_AK_VS_PS_f.pdf http://edudoc.ch/record/29979/files/Regl_Sekl_f.pdf http://edudoc.ch/record/38131/files/AK_Mat_f.pdf

⁽¹⁶⁾ Šim dokumentam nav oficiāla statusa, un tas ir minēts tikai informatīvā nolūkā. Tas nav ņemts vērā, sagatavojot šo ziņojumu.

	Nosaukums	Saite
FY	• Noteikumi par skolotāju pamatkompetencēm pamatskolās un vidusskolās, pēc teritorijas (2015. g.)	http://bro.gov.mk/docs/pravilnici/Pravilnik%20za%20osnovnite%20profesionalni%20kompetencii%20na%20nastavnicite.pdf
IS	(-)	(-)
LI	(-)	(-)
ME	• Skolotāju un skolu direktoru profesionālās kompetences standarts (2016. g.)	http://www.zzs.gov.me/naslovna/168346/NACIONALNI-SAVJET-ZAOBRAZOVANJE-USVOJIO-STANDARDE-KOMPETENCIJA-ZANASTAVNIKE-I-DIREKTORE-U-VASPITNO-OBRAZOVNIMUSTANOVAMA.html
NO	• Noteikumi par sākumskolas izglītības un vidējās izglītības pirmā posma (1.–7. klase) skolotāju izglītības kopējo plānu (2016. g.) • Noteikumi, par sākumskolas izglītības un vidējās izglītības pirmā posma (5.–10. klase) skolotāju izglītības kopējo plānu (2016. g.)	https://www.regjeringen.no/contentassets/c454dbe313c1438b9a965e84cec47364/forskrift-om-rammeplan-for-grunnskolelærerutdanning-fortrinn-1-7---engelsk-oversettelse-l1064431.pdf https://www.regjeringen.no/contentassets/c454dbe313c1438b9a965e84cec47364/forskrift-om-rammeplan-for-grunnskolelærerutdanning-fortrinn-5-10---engelsk-oversettelse.pdf
RS	• Skolotāja profesijas un profesionālās pilnveides kompetenču standarts (2011. g.)	http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/Правилник-остандардима-компетенција-за-професију-наставника-и-њиховог-професионалног-развоја.pdf
TR	• Skolotāja profesijas vispārējā kvalifikācija (2010. g., grozīta 2017. g.)	https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/06172441_Ygretme_nlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf

3. pielikums. Skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošana

Augstākās pārvaldes iestādes pieņemtā skolotāju profesionālās kompetences standarta izmantošana, *ISCED 1–3*, 2016./17. māc. g. (4.9. attēla dati)

	SPI	Darba gaitu sākšana profesijā			PPP		Citi		
	Līdz SPI ieguves beigām sasniegamo mācību rezultātu definēšana	Skolotāju akreditēšanas vai licencēšanas kritēriji	Personāla atlases kritēriji	Skolotāju kompetenču vērtēšana darbā ievadišanas posma beigās	PPP programmu izstrāde	Skolotāju individuālā PPP plāna sagatavošana	Skolotāju vērtēšanas kritēriji	Skolotāju paaugstināšana	Disciplinārieta vai napietns pārkāpums
BE fr	●								
BE de	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
BE nl	●				●				
BG	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
CZ	●								
DK	●								
DE	●				●				
EE	●		●	●	●	●	●	●	
IE	●	●							●
EL	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
ES	●		●						
FR	●			●	●	●	●		
HR	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
IT	●			●	●	●			
CY	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
LV							●	●	(-)
LT	●				●	●		●	
LU	●			●					
HU	●			●			●	●	
MT	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
NL	●								
AT	●		●		●				
PL	●								
PT	●								
RO	●		●	●	●	●	●	●	●
SI	●	●							
SK	●								
FI	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
SE	●	●							
UK-ENG	●	●		●	●	●	●	●	
UK-WLS	●	●		●	●	●	●	●	
UK-NIR	●			●	●	●	●		
UK-SCT	●	●	●	●	●	●	●	●	●
AL	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
BA	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
CH	●								
FY				●	●	●	●	●	
IS	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
LI	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
ME					●	●	●	●	
NO	●								
RS		●		●	●	●	●	●	
TR	●		●		●	●			

ATSAUCES

European Commission, 2010. Developing Coherent and System-wide Induction Programmes for Beginning Teachers. A Handbook for Policymakers. European Commission Staff Working Document. SEC(2010) 538 final. [pdf] Pieejams: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/school/doc/handbook0410_en.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2012. Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes. Accompanying the document Communication from the Commission Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. Commission Staff Working Document. SWD(2012) 374 final. [pdf] Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012SC0374&from=RO> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2013a. Supporting Teacher Competence Development for Better Learning Outcomes. [pdf] Pieejams: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2013b. Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe, Vol. I. Final report. [pdf] Pieejams: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2013/teaching-profession1_en.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2013c. Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe, Vol. II. Final report. [pdf] Pieejams: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2013/teaching-profession2_en.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2013d. Supporting Teacher Educators for Better Learning Outcomes. [pdf] Pieejams: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/school/doc/supportteacher-educators_en.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2013e. Survey of Schools: ICT in Education Benchmarking Access, Use and Attitudes to Technology in Europe's Schools. [pdf] Pieejams: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/sites/digital-agenda/files/KK-31-13-401-EN-N.pdf> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2015. Shaping Career-long Perspective on Teaching. A Guide on Policies to Improve Initial Teacher Education. Report from the ET2020 Working Group Schools Policy 2014–15. [pdf] Pieejams: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/reports/initialteacher-education_en.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2017a. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. School development and Excellent Teaching for a Great Start in Life. SWD(2017) 165 final. COM(2017) 248 final. [pdf] Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0248&qid=1513677437956&from=FR> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2017b. Preparing Teachers for Diversity: the Role of Initial Teacher Education. Final Report to DG Education, Youth, Sport and Culture of the European Commission, written by Public Policy and Management Institute (PPMI). [pdf] Pieejams: <http://www.readyproject.eu/uploads/files/1502579119PreparingTeachersforDiversity.pdf> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2017c. Teachers and School Leaders in Schools as Learning Organisations: Guiding Principles for Policy Development in School Education. Report from the ET2020 Working Group

Schools 2016–18. [pdf] Pieejams: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/teachers-school-leaders-wg-0917_en.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission, 2017d. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strengthening European Identity through Education and Culture. COM(2017) 673 final. [pdf] Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/communication-strengthening-europeanidentity-education-culture_en.pdf [skatīts 2018. gada 31. janvārī].

European Commission/EACEA/Eurydice, 2012. Key Data on Education in Europe 2012. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [pdf] Pieejams: http://eacea.ec.europa.eu/education/Eurydice/documents/key_data_series/134EN.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission/EACEA/Eurydice, 2013. Key Data on Teachers and School Leaders in Europe. 2013 Edition. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [pdf] Pieejams: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51feca7d-57f6-48c399aa-322328e6fff9/language-en> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [pdf] Pieejams: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36bde79d-6351489a-9986-d019efb2e72c/language-en> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission/EACEA/Eurydice, 2016a. The Structure of the European Education Systems 2016/17: Schematic Diagrams. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [pdf] Pieejams: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail//publication/beca9c9c-9a85-11e6-9bca-01aa75ed71a1/language-en> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

European Commission/EACEA/Eurydice, 2016b. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [pdf] Pieejams: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail//publication/8b7fc491-9aea-11e6-868c-01aa75ed71a1/language-en> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

Lynch, S., Worth, J., Bamford, S., and Wespieser, K. (2016). Engaging Teachers: NFER Analysis of Teacher Retention. Slough: NFER. [pdf] Pieejams: <https://www.nfer.ac.uk/publications/LFSB01/LFS B01.pdf> [skatīts 2018. gada 23. janvārī].

Nusche, D., et al., 2011. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Norway 2011. Paris: OECD Publishing. [pdf] Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264117006-en> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

Nusche, D., et al., 2014. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Netherlands 2014. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education. Paris: OECD Publishing. [pdf] Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264211940-en> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

OECD, 2005. Teacher Matter: Attracting, Developing and Retaining effective Teachers. Paris: OECD Publishing. [pdf] Pieejams: <https://www.oecd.org/edu/school/34990905.pdf> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

OECD, 2013. Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education. Paris: OECD Publishing. [Tiešsaistē] Pieejams: <http://www.oecd.org/edu/school/synergies-for-better-learning.htm> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

OECD, 2014. TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning. Paris: OECD Publishing. [Tiešsaistē] Pieejams: <http://www.oecd.org/edu/school/talis-2013-results.htm> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

OECD, 2015. Education at a Glance 2015. OECD Indicators, Paris: OECD Publishing. [Tiešsaistē] Pieejams: <http://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-2015.htm> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

OECD, 2016. PISA 2015 Results, Vol. II: Policies and Practices for Successful Schools. PISA. Paris: OECD Publishing. [Tiešsaistē] Pieejams: <http://www.oecd.org/edu/pisa-2015-results-volume-ii9789264267510-en.htm> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

Santiago, P., et al., 2012. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Czech Republic 2012. Paris: OECD Publishing. [Tiešsaistē] Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264116788-en> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

Shewbridge, C., et al., 2011. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Denmark. Paris: OECD Publishing. [pdf] Pieejams: <https://www.oecd.org/denmark/47696663.pdf> [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

Worth, J., 2017. Teacher Retention and Turnover Research. Research Update 2: Teacher Dynamics in Multi-Academy Trusts. Slough: NFER. [pdf] Pieejams: https://www.nfer.ac.uk/publications/NUFS0_2/NUFS02.pdf [skatīts 2018. gada 22. janvārī].

I. Definīcijas

Akadēmiskais atvaļinājums: prombūtnes periods, kas skolotājam dod iespēju noteiktu laika posmu veltīt īpašām ar darbu saistītām darbībām. Parasti akadēmiskais atvaļinājums tiek izmantots pētniecībai, bet to var izmantot arī citām darbībām, piemēram, profesionālajai pilnveidei vai darbam pie konkrēta projekta.

Akreditācija: dažās valstīs tas ir obligāts process, kas skolotājiem jāiziet, lai iegūtu oficiālu sertifikātu vai licenci un varētu mācīt. Parasti šis process aptver skolotāja profesionālo kompetenču vērtēšanu. Tas var būt ļoti formāls process, kuru dažkārt papildina vērtēšana darbā ievadīšanas programmas beigās. Akreditācijas nolūks ir oficiāli apstiprināt skolotāja spēju veikt savu darbu. Dažās izglītības sistēmās vismaz vienu reizi skolotāja karjeras laikā akreditācija ir jāatjauno, izejot atkārtotu vērtēšanu.

Algas skala: pakāpēs iedalīta darba samaksas jeb atalgojuma skala noteiktā organizācijā vai profesijā. Darbinieka alga var mainīties atkarībā no darba izpildes kvalitātes, darbam veltītā laika u. c., tomēr visas izmaiņas būs atbilstošas šai algas skalai.

Alternatīvie ceļi: šajā ziņojumā ar šo terminu tiek saprasts jebkurš cits ceļš uz skolotāja kvalifikācijas iegūvi, izņemot tradicionālās sākotnējās pedagoģiskās izglītības programmas. Parasti alternatīvie ceļi ir elastīgi un īsāki nekā tradicionālie kvalifikācijas ieguves ceļi; lielākoties tās ir ar darbu saistītas mācību programmas, kas ir paredzētas indivīdiem ar profesionālo pieredzi, kura gūta izglītības sektorā vai ārpus tā. Alternatīvie ceļi bieži tiek piedāvāti, lai novērstu skolotāju trūkumu un piesaistītu speciālistus no citām nozarēm.

Atklāta personāla atlase: personāla atlases metode, kas paredz decentralizētu atbildību par vakanto amata vietu izsludināšanu, pieteikumu apkopošanu un kandidātu atlasī. Par pieņemšanu darbā parasti ir atbildīga skola, reizēm sadarbībā ar ► **vietējās pārvaldes iestādi**.

Augstākās pārvaldes iestāde: augstākā līmeņa pārvaldes iestāde, kas ir atbildīga par izglītību attiecīgajā valstī. Parasti tā funkcionē nacionālajā (valsts) līmenī, taču Beļģijā par visiem vai gandrīz visiem ar izglītību saistītajiem jautājumiem ir atbildīgas kopienu valdības, Vācijā – federālās zemes, Spānijā – autonomie apgabali, Apvienotajā Karalistē – pilnvarotās administrācijas un Šveicē – kantoni. Līdz ar to tajās jomās, par kurām šīs administrācijas ir atbildīgas, tās tiek uzskatītas par augstākās pārvaldes iestādēm, bet tajās jomās, par kurām tās ir atbildīgas kopīgi ar valsts līmeņa iestādēm, par augstākās pārvaldes iestādēm tiek uzskatītas abu līmeņu iestādes. Skat. arī ► **vietējās pārvaldes iestāde** un ► **skolas līmenis**.

Beztermiņa līgums: darba līgums, kas tiek noslēgts uz nenoteiktu laiku, t. i., nav paredzēts tā beigu termiņš. Dažās valstīs to sauc par pastāvīgo līgumu. Skat. arī ► **terminētais līgums**.

Budžeta ierobežojumi: līdzekļi, ar kuru palīdzību tiek aizsargāts budžets, paredzot budžeta līdzekļu izmantošanu tikai konkrētiem mērķiem.

Civildienesta ierēdnis. Dažās valstīs publiskās pārvaldes iestādes jeb administrācija (centrālajā, reģionālajā vai vietējā līmenī) pieņem skolotājus darbā kā civildienesta ierēdņus. Pieņemšana darbā jeb iecelšana amatā notiek saskaņā ar tiesību aktiem, kas regulē publiskās pārvaldes darbību un kas atšķiras no tiem tiesību aktiem, kuri regulē līgumattiecības publiskajā vai privātajā sektorā. Dažās valstīs skolotāji var tikt iecelti amatā uz mūžu kā karjeras ierēdņi. Parasti pāriešana no vienas iestādes uz citu civildienesta ierēdņa statusu neietekmē. Izplatītie sinonīmi: “valsts amatpersona”, “amatpersona”, “funkcionārs”. Skat. arī ► **publiskā sektora darbinieks, kas nav ierēdnis**.

Darba devējs: institūcija, kas ir tieši atbildīga par skolotāju pieņemšanu darbā, viņu nodarbinātības

nosacījumu noteikšanu (ja nepieciešams, sadarbībā ar citiem partneriem) un to, lai šie nosacījumi tiktu izpildīti. Tas ietver arī skolotāju algas izmaksas nodrošināšanu, kaut arī tam nepieciešamais finansējums var nenākt tieši no darba devēja budžeta. Tas būtu jānošķir no atbildības par pašas skolas resursu pārvaldību, par ko (lielākā vai mazākā mērā) ir atbildīgs skolas direktors vai skolas valde. Ar skolotāju aizvietotāju piesaistīšanu un atalgošanu saistītā atbildība šā ziņojuma tvērumā neietilpst.

Darba līgums: skat. terminus ► **terminētais līgums** un ► **beztermiņa līgums**.

Darbinieki, ar kuriem noslēgts darba līgums: skolotāji, kurus uz līguma pamata un saskaņā ar vispārējiem darba tiesību aktiem ir pieņēmusi darbā vietējās pārvaldes iestāde vai skola, neatkarīgi no tā, vai pastāv centralizēta vienošanās par algu un darba nosacījumiem.

Darbu mape: pierādījumu kopums, kas apliecina skolotāja zināšanas, prasmes un pieredzi, kas iegūta skolotāja amatā. Darbu mapi var izmantot, piesakoties uz ► **paaugstinājumu** ► **karjeras struktūrā** vai pamatojot algas pielikumu.

Daudzlīmeņu karjeras struktūra: ► **karjeras struktūra** ar vairākām oficiāli definētām karjeras pakāpēm. Karjeras pakāpes parasti ir definētas atbilstoši noteiktām kompetencēm un/vai pienākumiem. Daudzlīmeņu karjeras struktūra ir organizēta hierarhiski – kā augšupejošas karjeras pakāpes, kas paredz arvien sarežģītākus veicamos uzdevumus un lielāku atbildību.

Finansiālie stimuli: naudas līdzekļi, kas tiek piešķirti darbiniekiem, lai atlīdzinātu par papildu darba slodzi vai lai rosinātu uz tādu uzvedību vai darbību, kas citādi nenotiktu. Šajā ziņojumā ar tiem ir domāta papildu darba alga un/vai piemaksa, kas skolotājiem ir pieejama noteiktā karjeras struktūras pakāpē.

Formatīvā vērtēšana: saistībā ar skolotāju vērtēšanu formatīvā vērtēšana ir vērsta uz skolotāja darba pilnveidi nolūkā uzlabot profesionālās prasmes un spējas (piemēram, nosakot vajadzības un ieviešot profesionālās pilnveides plānu). Parasti šā procesa rezultātā netiek pieņemti lēmumi vai individuāli vērtējumi. Skat. arī ► **summatīvā vērtēšana**.

Formālas atsauksmes: saistībā ar skolotāju vērtēšanu atsauksmes par darba izpildi bieži tiek sniegtas formāli – rakstiska ziņojuma veidā. Ieraksts par vērtējumu var tikt saglabāts skolotāja lietā vai skolas dokumentos.

Horizontālā karjeras struktūra: vienlīmeņa karjeras struktūra, kas attiecas uz visiem kvalificētajiem skolotājiem. Var tikt izmantota ► **algas skala**, bet parasti tā ir saistīta ar darba stāžu un, iespējams, darba izpildi. Horizontālā karjeras struktūra ļauj skolotājam paplašināt pieredzi vai uzņemties papildu uzdevumus un pienākumus.

Ievadīšana darbā: strukturēts atbalsta posms jauniešiem vai topošajiem skolotājiem. Ievadīšana darbā var notikt uzreiz pēc pirmā darba līguma par skolotāja pienākumu izpildi noslēgšanas vai sākotnējās pedagoģiskās izglītības ieguves laikā. ► **Profesionālā apmācība** formālas sākotnējās pedagoģiskās izglītības ieguves laikā un ► **prakse skolā** nav uzskatāmas par ievadīšanu darbā, pat ja par to tiek maksāta atlīdzība. Darbā ievadīšanas laikā jaunie vai topošie skolotāji veic visus vai daudzus no tiem uzdevumiem, ko pieredzējušie skolotāji, un par darbu saņem atalgojumu. Parasti darbā ievadīšanas posmā notiek apmācība un vērtēšana. Šiem skolotājiem tiek piešķirts arī ► **mentors**, kas sniedz personisku, sociālu un profesionālu atbalstu, lai palīdzētu viņiem iekļauties strukturētajā sistēmā. Šis posms ilgst vismaz vairākus mēnešus un var sakrist ar ► **pārbaudes laiku**.

Kandidātu saraksts: personāla atlases metode, saskaņā ar kuru skolotāja amata kandidāti iesniedz pieteikumu augstākā vai vidējā līmeņa pārvaldes iestādei, kura pēc tam kandidātus sakārto rindas kārtībā, balstoties uz noteiktiem kritērijiem.

Karjera: nodarbošanās vai profesija, kas tiek veikta ievērojamu indivīda dzīves daļu un piedāvā tālākvirzības iespējas.

Karjeras atbalsts ir paredzēts, lai indivīdiem palīdzētu vadīt un plānot savu profesionālo tālākvirzību. Skolotājiem sniegtais atbalsts, kas aprobežojas ar ► **pastāvīgas profesionālās pilnveides** vai pedagoģiskā un psiholoģiskā atbalsta sniegšanu, nav uzskatīts par karjeras atbalstu.

Karjeras struktūra: atzīts tālākvirzības ceļš kādā darbā vai profesijā. Karjeras struktūra var būt horizontāla vai daudzlīmeņu. ► **Algas skala** var būt saistīta ar karjeras struktūru, bet tā nav tās noteicošais elements. Skat. arī terminus ► **horizontālā karjeras struktūra** un ► **daudzlīmeņu karjeras struktūra**.

Licence: Skat. ► **akreditācija**.

Likumā noteiktā pamatalga: alga, kas norādīta oficiālajā ► **algas skalā**, neieskaitot piemaksas un finansiālos labumus.

Līdzinieku vērtētāji: skolotāji, kas veic vērtēšanu un kas veicamo uzdevumu un hierarhijas ziņā ir vienlīdzīgā stāvoklī ar skolotāju, kurš tiek vērtēts.

Mentoringa atbalsts: profesionāls karjeras atbalsts, ko skolotājiem sniedz kolēģi ar lielāku pieredzi. Mentorings var būt daļa no ► **darbā ievadīšanas posma** jaunajiem skolotājiem. Mentorings var būt pieejams arī ikvienam skolotājam, kam ir nepieciešams atbalsts.

Mentors: tās pašas skolas skolotājs, kurš ir atbildīgs par cita kolēģa atbalstīšanu un konsultēšanu. Mentors ne vienmēr ieņem augstāku amatu, bet parasti viņam ir lielāka pieredze konkrētajā skolā vai darbā.

Neapmierinošs darbs: termins, ko skolotāju vērtēšanā izmanto, lai apzīmētu nepietiekami labi veiktu darbu. Neapmierinoša darba pazīmes, veids, kā tiek pieņemti, darīti zināmi un formalizēti lēmumi par neapmierinošu darbu, kā arī tā sekas dažādās vērtēšanas sistēmās un izglītības sistēmās atšķiras.

Noteikumi/rekomendācijas (augstākā līmeņa): divi no galvenajiem veidiem, kā pārvaldes iestādes cenšas ietekmēt tām padoto institūciju rīcību. Noteikumi ir tiesību akti vai rīkojumi, kam ir likuma spēks; tos ir pieņēmušas publiskās pārvaldes iestādes nolūkā regulēt pakļauto personu vai institūciju rīcību. Rekomendācijas ir ieteikumi vai priekšlikumi par labāko iespējamo rīcības veidu. Parasti tās ir publicētas oficiālos dokumentos, taču nav saistošas. Attiecībā uz izglītības jomu rekomendācijas iesaka mācību procesā izmantot noteiktus rīkus, metodes un/vai stratēģijas.

Paaugstināšana: pāriešana uz augstāku karjeras pakāpi ► **daudzlīmeņu karjeras struktūrā**. Šajā ziņojumā ir aplūkota paaugstināšana tikai uz tādiem amatiem, kuros tiek veikts arī pedagoģiskais darbs. Paaugstināšana uz direktora, skolotāju izglītotāja, inspektora vai citu amatu, ja tajā nav jāveic pedagoģiskais darbs, nav aplūkota. Algas pielikums pats par sevi netiek uzskatīts par paaugstināšanu.

Pastāvīga profesionālā pilnveide (PPP): kvalifikācijas celšana, kas notiek visu skolotāju karjeras laiku un ļauj viņiem paplašināt, pilnveidot un aktualizēt savas zināšanas, prasmes un attieksmi. Tā var būt formāla vai neformāla un aptvert gan ar mācību priekšmetu saistīto, gan pedagoģisko apmācību. Tiek piedāvāti dažādi formāti – kursi, semināri, līdzinieku novērošana un skolotāju tīklu sniegts atbalsts. Dažkārt ► **pastāvīgas profesionālās pilnveides** pasākumi var būt pamats papildu kvalifikācijas iegūšanai.

Pastāvīgais līgums: skat. ► **beztermiņa līgums**.

Pārbaudes laiks: pagaidu iecelšana amatā, nosakot pārbaudes periodu. Nosacījumi var būt atšķirīgi

atkarībā no darba tiesisko attiecību regulējuma. Pārbaudes laika ilgums var sniegties no dažiem mēnešiem līdz vairākiem gadiem. Šā perioda beigās var tikt veikta skolotāja galīgā vērtēšana. Pozitīva vērtējuma gadījumā parasti tiek piedāvāts noslēgt ► **beztermiņa līgumu**.

Pārrunas: saistībā ar skolotāju vērtēšanu tā ir tieša klātienes mijiedarbība starp skolotāju un vērtētāju, kuras laikā notiek informācijas apmaiņa un tiek veikta skolotāja vērtēšana. Pārrunas var būt strukturētas, daļēji strukturētas vai atvērtas atkarībā no vērtēšana mērķa un vērtēšanas standarta.

Pilnībā kvalificēts skolotājs: skolotājs, kurš ir ieguvis sākotnējo pedagoģisko izglītību un ir izpildījis visas pārējās formālās akreditācijas un sertifikācijas prasības, lai varētu strādāt par skolotāju attiecīgajā izglītības pakāpē.

Pilnveides vajadzības: profesionāla vai profesionāļu grupas mācību un pilnveides vajadzības. Parasti tās tiek noteiktas, salīdzinot esošās kompetences ar atzītajām pamatkompetencēm vai konkrētā uzdevuma veikšanai nepieciešamajām prasmēm un nosakot trūkstošo. Pilnveides vajadzības parasti ir iekļautas ► **pastāvīgas profesionālās pilnveides** vai apmācības plānā, kurā ir arī stratēģija, uzdevumi un metodes, kas tiks izmantoti, lai palīdzētu indivīdiem vai grupām apmierināt savas pilnveides vajadzības.

Plānošana: process nākotnes tendenču noteikšanai attiecībā uz skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu. Tā pamatā ir novērojumi un ticamāko nākotnes scenāriju identificēšana. Tiek pētīti demogrāfiskie dati, piemēram, dzimstība un migrācija, kā arī topošo skolotāju skaita izmaiņas un pārmaiņas skolotāja profesijā (to skolotāju skaits, kuri pensionējas, tiek pārcelti ar pedagoģisko darbu nesaistītā amatā utt.). Skolotāju pieprasījuma un piedāvājuma plānošana var būt īstermiņa, vidēja termiņa vai ilgtermiņa. Šī plānošanas politika tiek izstrādāta vai nu valsts, vai reģionālajā/vietējā līmenī (vai abos) atkarībā no attiecīgās izglītības sistēmas relatīvās centralizācijas (vai decentralizācijas) pakāpes.

Prakse skolā: prakse (ar atlīdzību vai bez tās) reālos darba apstākļos, kas ilgst ne vairāk kā dažas nedēļas. To pārrauga konkrēts skolotājs un periodiski vērtē pedagoģiskās izglītības iestādes pasniedzēji. Šis process ir neatņemama SPI ► **profesionālās apmācības** daļa. Prakse skolā ir jānošķir no ► **ievadīšanas darbā**.

Prēmija: finansiāls vai citāds labums, kas tiek piešķirts kā atzinība par darbu, pūlēm vai sasniegumiem. Attiecībā uz skolotāju vērtēšanu prēmija ir viens no iespējamajiem vērtēšanas procesa rezultātiem.

Profesionālā apmācība: attiecībā uz sākotnējo pedagoģisko izglītību tas nozīmē, ka topošajiem skolotājiem tiek sniegtas gan teorētiskās zināšanas, gan praktiskās prasmes, kas nepieciešamas skolotāja pienākumu pildīšanai, bet netiek sniegtas akadēmiskās zināšanas par mācāmo priekšmetu. Profesionālajā apmācībā ir paredzēta psiholoģisko un pedagoģisko metožu apguve, kā arī ► **prakse skolā**.

Profesionālā pilnveide: skat. ► **pastāvīga profesionālā pilnveide**.

Publiskā sektora darbinieks, kas nav ierēdnis: tāda skolotāja statuss, ko ir pieņēmusi darbā publiskās pārvaldes iestāde (centrālajā, reģionālajā vai vietējā līmenī) saskaņā ar tiesību aktiem, kuri regulē līgumattiecības publiskajā sektorā. Šie tiesību akti atšķiras no tiem tiesību aktiem, kuri regulē ► **civildienesta ierēdņu** līgumattiecības.

Skolas direktors: persona, kas vada skolu un viena pati vai administratīvas institūcijas, piemēram, valdes vai padomes, sastāvā ir atbildīga par skolas vadīšanu un administrēšanu. Atkarībā no apstākļiem šī persona var veikt arī pedagoģiskus pienākumus, t. sk. mācīt, kā arī būt vispārēji atbildīga par skolas darbību, piemēram, par stundu saraksta izveidošanu, mācību programmas īstenošanu, lēmumu pieņemšanu par to, kuri priekšmeti skolā tiks mācīti un kādi materiāli un metodes tiks izmantoti, kā arī būt atbildīga par skolotāju darbu un tā vērtēšanu. Skolas direktoram var būt jāveic arī ar finansēm saistīti pienākumi, bet parasti tie

aprobežojas ar skolai piešķirto resursu pārvaldīšanu.

Skolas līmenis: attiecībā uz lēmumu pieņemšanu – situācija, kad lēmumus, kas ietekmē skolu, pieņem ar skolu saistītas personas vai institūcijas, piemēram, skolas direktors, skolas valde un vai vecāku komiteja. Skat. arī ► **augstākās pārvaldes iestāde** un ► **vietējās pārvaldes iestāde**.

Skolēnu rezultāti bieži tiek definēti kā sekmju rādītājs, absolvēšanas rādītājs, izglītībā noturēto rādītājs utt. Šos datus var izmantot skolotāju vērtēšanā, lai novērtētu skolotāju darba kvalitāti un spēju sasniegt izvirzītos mērķus.

Skolotāju mobilitāte: jebkāda skolotāju pārvietošanās pēc sākotnējās iecelšanas amatā, t. sk. pāriešana uz citu skolu vai nu tajā pašā, vai citā skolu rajonā, skolotāju ierosināta pāriešana, kā arī izglītības pārvaldes iestādes iniciēta pārcelšana. Šis termins aptver tādu pāriešanu uz citu skolu, kas notiek gan skolotāju karjeras sākumā, gan arī vēlākos karjeras posmos. Tāda skolotāju mobilitāte, kas saistīta ar profesijas pamešanu, skolotāju aizvietošanu piesaistīšanu un jauno skolotāju īstermiņa uzdevumu veikšanu vairākās skolās pirms pastāvīga darba ieguves, šajā ziņojumā nav iekļauti.

Skolotāju pārbaudes darbs: instruments, kas tiek lietots, lai pārbaudītu skolotāju kompetences, izmantojot rakstiskus pārbaudes darbus vai mutiskus eksāmenus.

Skolotāju profesionālās kompetences standarts: apgalvojumu kopums par to, kas skolotājam kā profesionālim būtu jāzina, jāsaprot un jāspēj, kuru var izmantot, lai identificētu individuālās vajadzības un uzlabotu skolotāju prasmes kopumā. Zināšanu, prasmju un kompetenču apraksta detalizācijas pakāpe var būt atšķirīga.

Skolotāju vērtēšana: individuāla skolotāju vērtēšana, lai izdarītu secinājumus par viņu darbu un tā rezultātiem. Tā var būt gan ► **formatīvā vērtēšana**, gan ► **summatīvā vērtēšana**, un tās rezultāts parasti ir mutiski vai rakstiski sniegtas atsauksmes, kas ir paredzētas, lai skolotājus virzītu un palīdzētu viņiem pilnveidot pedagoģisko procesu. Vērtēšanas rezultāts var būt arī individuāla profesionālās pilnveides plāna izstrāde, ► **paaugstinājums**, algas pielikums un citi formāli vai neformāli rezultāti.

Skolu ārējā vērtēšana. To veic vērtētāji, kas nav tieši iesaistīti vērtējamās skolas darbā un kas atskaitās vietējā, reģionālā vai augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādei. Šāda vērtēšana aptver visdažādākās skolas darbības, ieskaitot mācīšanu, mācīšanos un visus skolas pārvaldīšanas aspektus. Tāda vērtēšana, ko veic īpaši vērtētāji vai revidenti, lai veiktu konkrētus uzdevumus (saistībā ar grāmatvedības dokumentiem, veselību un drošību, arhīviem u. tml.), netiek uzskatīta par skolu ārējo vērtēšanu. Skat. arī ► **skolu iekšējā vērtēšana**.

Skolu iekšējā vērtēšana. Process, ko veic personas, kas ir tieši iesaistītas skolas darbā, piemēram, skolas direktors, skolotāji vai administratīvie darbinieki un skolēni. Var tikt vērtēts pedagoģiskais un/vai vadības darbs. Skat. arī ► **skolu ārējā vērtēšana**.

Standartizēts tests: jebkāda veida tests, kurā: 1) visiem testa veicējiem līdzīgos apstākļos ir jāatbild uz vieniem un tiem pašiem jautājumiem vai uz jautājumiem, kas atlasīti no vienota jautājumu kopuma; 2) vērtēšana tiek veikta standartizēti vai konsekventi, kas ļauj salīdzināt atsevišķu studentu vai studentu grupu relatīvo sniegumu. Kaut arī šādi standartizēti var būt dažādu veidu testi un pārbaudes darbi, šis termins galvenokārt ir saistīts ar liela apjoma testiem, kurus veic liels skolēnu skaits, piemēram, tests ar atbilstošu variantiem, kuru kārtā visi noteiktas klases skolēni.

Stundu darba novērošana: paņēmieni, ko izmanto vērtētāji, lai novērtētu skolotāja darbu klasē, parasti saistībā ar skolotāja vērtēšanu.

Summatīvā vērtēšana: vērtēšana, kuras rezultātā tiek pieņemts lēmums par vērtējumu. Parasti šie vērtējumi ļauj veikt salīdzināšanu ar līdziniekiem un tiek izmantoti, lai konstatētu, vai personai pienākas paaugstinājums, algas pielikums, prēmija, sankcijas, profesionālās pilnveides pasākumi utt. Skat. arī ► **formatīvā vērtēšana**.

Terminētais līgums: darba līgums, kas ir spēkā līdz līgumā paredzētajam termiņam. Skat. arī ► **beztermiņa līgums**.

Vērtējums: kategorija vai pakāpe, kas tiek piešķirta saskaņā ar iepriekš noteiktu skalu, veicot salīdzinošu kvalitātes, standartu vai izpildes vērtēšanu. Vērtēšanas sistēmās tas tiek izmantots, lai sintezētu par skolotāja darba izpildi pieņemto lēmumu, un tas var būt izteikts tādos terminos kā „izcili”, „labi”, „apmierinoši” vai „neapmierinoši”.

Vērtēšanas standarts: vadlīnijas vērtēšanas veikšanai. Tās var būt vispārīgas (t. i., vispārīgi norāda, kādi aspekti ir jāvērtē) vai detalizētas (t. i., sniedz visaptverošus norādījumus par to, kas un kā ir jāvērtē, kādi kritēriji ir jāizmanto, kuri standarti ir pieļaujami utt.) ► **Skolotāju profesionālās kompetences standartu** var izmantot kā atskaites punktu, izstrādājot vērtēšanas standartu.

Vērtētāji: personas, kuru pienākums ir pieņemt novērtējošu spriedumu, balstoties uz atlasītiem būtiskajiem datiem.

Vidējā posma vadītājs: pieredzējis skolotājs vai nodaļas vadītājs skolā, kura pienākums ir pārraudzīt un vērtēt jaunākos kolēģus.

Vietējās pārvaldes iestāde: valsts zemākā teritoriālās pārvaldes līmeņa iestāde, kas ir atbildīga par izglītību. Vietējās pārvaldes iestāde var būt pašvaldības izglītības departaments vai arī īpaša iestāde, kas ir atbildīga vienīgi par izglītību. Skat. arī ► **augstākās pārvaldes iestāde** un ► **skolas līmenis**.

Vispārīgas mācīšanās grūtības: skolēnu mācīšanās grūtības, kas nav tieši saistītas ar jebkādiem specifiskiem fiziskajiem, sensorajiem vai intelektuālajiem traucējumiem; mācīšanās grūtības var būt saistītas ar ārējiem faktoriem, piemēram, nelabvēlīgu sociālo un kultūras vidi, ierobežotām mācīšanās iespējām, nepietiekamu atbalstu mājās, nepiemērotu izglītības saturu vai nepietiekamu mācīšanu dzīves agrīnajā posmā.

II. *ISCED* klasifikācija

Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija (*The International Standard Classification of Education, ISCED*) ir metodika, kas izstrādāta, lai atvieglotu izglītības statistikas datu un rādītāju salīdzināšanu starp dažādām valstīm, balstoties uz vienotām un starptautiski saskaņotām definīcijām. *ISCED* aptver visas organizētās un pastāvīgās mācīšanās iespējas, kas ir pieejamas bērniem, jauniešiem un pieaugušajiem, t. sk. personām ar īpašām izglītības vajadzībām, neatkarīgi no tā, kāda iestāde vai organizācija šos izglītības pakalpojumus sniedz un kādā veidā tie tiek sniegti. Saskaņā ar jauno klasifikāciju (*ISCED 2011*) dati pirmoreiz tika apkopoti 2014. gadā (teksts un definīcijas aizgūti no *UNESCO*, 1997, *UNESCO/OECD/Eurostat*, 2013, un *UNESCO/UNESCO Institute for Statistics*, 2011).

ISCED 0: pirmsskolas izglītība

ISCED 0 jeb pirmsskolas programmas – organizētu mācību sākumposms – galvenokārt ir paredzētas tam, lai ļoti mazus bērnus iepazīstinātu ar skolas tipa vidi, t. i., lai veidotu pāreju starp mājas un skolas gaisotni. Pēc šo programmu pabeigšanas bērni sāk iegūt *ISCED 1* jeb sākumskolas izglītību.

Parasti *ISCED 0* programmas tiek īstenotas skolā vai citādi institucionalizētā bērnu grupā (iestādē, kopienā vai mājas vidē).

Bērnu agrīnās izglītības (*ISCED 010*) programmu saturs ir paredzēts ļoti maziem bērniem (no 0 līdz 2 gadu vecumam). Pirmsskolas izglītības (*ISCED 020*) programmas ir paredzētas bērniem, kas sasnieguši vismaz 3 gadu vecumu.

ISCED 1: sākumskolas izglītība

Sākumskolas izglītībā tiek īstenotas izglītojošas un audzinošas aktivitātes, kas veidotas tā, lai skolēni apgūtu pamatprasmes lasīšanā, rakstīšanā un rēķināšanā (t. i., rakstpratībā un rēķinpratībā). Tiek radīts stabils pamats zināšanu pamatjomu apguvei un izpratnei, kā arī personiskajai pilnveidei, sagatavojot skolēnus vidējās izglītības pirmajam posmam. Šī izglītības pakāpe ļauj apgūt izglītības pamatus ar ļoti mazu specializāciju vai bez tās.

Šī pakāpe, kas sākas 5 līdz 7 gadu vecumā, ir obligāta visās valstīs un parasti ilgst 4 līdz 6 gadus.

ISCED 2: vidējās izglītības pirmais posms

Šajā pakāpē parasti turpinās sākumskolā sāktā izglītības pamatu apguve. Parasti šīs izglītības pakāpes mērķis ir likt pamatus mūžizglītībai un personiskajai attīstībai, kas sagatavo skolēnus turpmākajām izglītošanās iespējām. Šajā pakāpē izglītības programmas ir vairāk orientētas uz atsevišķiem mācību priekšmetiem un ļauj apgūt teorētiskās zināšanas par daudzām tēmām.

Skolēni šīs pakāpes izglītības ieguvu parasti sāk 11 vai 12 gadu vecumā un pabeidz 15 vai 16 gadu vecumā. Bieži šīs pakāpes beigas sakrīt ar obligātās izglītības beigām. (Latvijā šo izglītības posmu sauc par pamatzglītības otro posmu – *red. piez.*)

ISCED 3: vidējās izglītības otrais posms

Šajā pakāpē programmas parasti ir veidotas tā, lai pabeigtu vidējo izglītību un sagatavotu skolēnus augstākajai izglītībai, sniegtu nodarbinātībai nepieciešamās prasmes vai nodrošinātu tos abus. Salīdzinot ar vidējās izglītības pirmo posmu (*ISCED 2*), šīs pakāpes programmas ir vēl vairāk orientētas uz atsevišķiem mācību priekšmetiem, tās ir specializētas un padziļinātas. Programmas ir vairāk diferencētas un piedāvā lielākas izvēles iespējas un novirzienus.

Šī pakāpe parasti sākas pēc obligātās izglītības beigām, un skolēni tajā sāk mācīties 15 vai 16 gadu vecumā. Parasti ir vajadzīgs noteikts iepriekš iegūtās izglītības apliecinājums (dokuments par obligātās izglītības ieguvi) vai citu minimālo iestāšanās prasību izpilde. *ISCED 3* izglītība ilgst 2 līdz 5 gadus. (Latvijā šo izglītības posmu sauc par vidējo izglītību – *red. piez.*)

ISCED 4: pēcvidējā neterciārā izglītība

Šīs programmas ir balstītas uz vidējās izglītības otrajā posmā iegūtajām zināšanām, un to nolūks ir sagatavot jauniešus darba tirgum un/vai augstākās izglītības studijām. Parasti tā ir paredzēta *ISCED 3* absolventiem, kuri vēlas uzlabot prasmes un paplašināt pieejamās iespējas. Programmas bieži nav sarežģītākas kā vidējās izglītības otrajā posmā, jo parasti to nolūks ir zināšanas, prasmes un kompetences paplašināt, nevis padziļināt. Līdz ar to tās ir vienkāršākas nekā augstākās izglītības programmas.

ISCED 5: īsā cikla augstākā izglītība

ISCED 5 programmas ir īsā cikla augstākā izglītība, kas bieži ir veidota tā, lai studentiem sniegtu profesionālas zināšanas, prasmes un kompetences. Parasti šīs programmas ir praktiskas, saistītas ar noteiktu profesiju un sagatavo studentus darba tirgum, tomēr tās var kalpot arī kā pāreja uz citām augstākās izglītības programmām. Pie *ISCED 5* tiek pieskaitītas arī tās akadēmiskās augstākās izglītības programmas, kas ir zemākas par bakalaura grāda vai līdzvērtīgas pakāpes programmām.

ISCED 6: bakalaura grāda vai līdzvērtīgas pakāpes programmas

ISCED 6 ir bakalaura grāda vai tam līdzvērtīgas pakāpes programmas, kuras bieži ir veidotas tā, lai studentiem sniegtu vidēja līmeņa akadēmiskās un/vai profesionālās zināšanas, prasmes un kompetences, un kuru pabeigšana ļauj iegūt pirmo augstāko izglītību vai tai līdzvērtīgu kvalifikāciju. Šīs pakāpes programmas parasti ir teorētiskas, taču var ietvert arī praktiskus elementus, un tās ir balstītas uz jaunākajiem sasniegumiem pētniecībā un/vai labāko profesionālo praksi. *ISCED 6* programmas parasti tiek piedāvātas universitātēs un citās augstākās izglītības iestādēs.

ISCED 7: maģistra grāda vai līdzvērtīgas pakāpes programmas

ISCED 7 ir maģistra grāda vai tam līdzvērtīgas pakāpes programmas, kuras bieži ir veidotas tā, lai studentiem sniegtu padziļinātas akadēmiskās un/vai profesionālās zināšanas, prasmes un kompetences, un kuru pabeigšana ļauj iegūt otro augstāko izglītību vai tai līdzvērtīgu kvalifikāciju. Šīs pakāpes programmām var būt raksturīgs izteikts pētniecības elements, taču, tās beidzot, netiek piešķirts doktora grāds. Šīs pakāpes programmas parasti ir teorētiskas, taču var ietvert arī praktiskus elementus, un tās ir balstītas uz jaunākajiem sasniegumiem pētniecībā un/vai labāko profesionālo praksi. *ISCED 7* programmas parasti tiek piedāvātas universitātēs un citās augstākās izglītības iestādēs.

ISCED 8: doktora grāda vai līdzvērtīgas pakāpes programmas

ISCED 8 ir doktora grāda vai tam līdzvērtīgas pakāpes programmas, kuras galvenokārt ir paredzētas augstākās pētnieciskās kvalifikācijas ieguvei. Šīs *ISCED* pakāpes programmas ir veltītas padziļinātām studijām un oriģināliem pētījumiem, un parasti tās tiek piedāvātas tikai uz pētniecību orientētās augstākās izglītības iestādēs, piemēram, universitātēs. Doktora grāda programmas ir gan akadēmiskajā, gan profesionālajā jomā.

Vairāk informācijas par *ISCED* klasifikāciju skat. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf> [skatīts 2017. gada maijā].

IZGLĪTĪBAS, AUDIOVIZUĀLĀS JOMAS UN KULTŪRAS IZPILDAĢENTŪRA

Izglītības un jaunatnes politikas analīzes nodaļa

*Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A7)
BE-1049 Brussels
(<http://ec.europa.eu/erydice>)*

Atbildīgā redaktore

Arlette Delhaxhe

Autori

*Peter Birch (koordinators), Marie-Pascale Balcon, Ania Bourgeois,
Olga Davydovskaia, Sonia Piedrafita Tremosa*

Maketētājs un datorgrafīkis

Patrice Brel

Vāka dizaina autore

Virginia Giovanelli

Izdevuma sagatavošanas koordinatore

Gisèle De Le

EURYDICE NACIONĀLĀS NODAĻAS

ALBĀNIJA

Eurydice Unit
European Integration and International Cooperation
Department of Integration and Projects
Ministry of Education and Sport
Rruga e Durrësit, Nr. 23
1001 Tiranë
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

AUSTRIJA

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Abt. Bildungsentwicklung und -reform
Minoritenplatz 5
1010 Wien
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

BELĢIJA

Unité Eurydice de la
Communauté française
Ministère de la Fédération
Wallonie-Bruxelles
Direction des relations internationales
Boulevard Léopold II, 44 – Bureau 6A/008
1080 Bruxelles
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

Eurydice Vlaanderen
Departement Onderwijs en Vorming/
Afdeling Strategische Beleidsondersteuning
Hendrik Consciencegebouw 7C10
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel
Izdevuma veidošanā piedalījās: Eline De Ridder; eksperti no
Flāmu izglītības un apmācības departamenta: Katrijn Ballet,
Liesbeth Hens, Marc Leunis, Teun Pauwels, Elke Peeters un
Monika Van Geit

Eurydice-Informationsstelle der
Deutschsprachigen Gemeinschaft
Ministerium der Deutschsprachigen
Gemeinschaft
Fachbereich Ausbildung und
Unterrichtsorganisation
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

BOSNIJA UN HERCEGOVINA

Ministry of Civil Affairs
Education Sector
Trg BiH 3
71000 Sarajevo
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīva eksperti

BULGĀRIJA

Eurydice Unit
Human Resource Development Centre
Education Research and Planning Unit
15, Graf Ignatiev Str.
1000 Sofia
Izdevuma veidošanā piedalījās: eksperte Svetomira Apostolova –
Kaloyanova

HORVĀTIJA

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta
Frankopanska 26
10000 Zagreb
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

KIPRA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Culture
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia
Izdevuma veidošanā piedalījās: Christiana Haperi; eksperts:
Ioannis Ioannou (Izglītības un kultūras ministrijas Vidējās
izglītības departments)

ČEHIJA

Eurydice Unit
Centre for International Cooperation in
Education
Dům zahraniční spolupráce
Na Poříčí 1035/4
110 00 Praha 1
Izdevuma veidošanā piedalījās: Simona Pikáľková un Helena
Pavlíková; eksperti: Petr Drábek (Čehijas skolu inspekcija) un Vít
Krčál (Izglītības, jaunatnes un sporta ministrija)

DĀNIJA

Eurydice Unit
Ministry of Higher Education and Science
Danish Agency for Higher Education
Bredgade 40
1260 København K
Izdevuma veidošanā piedalījās: Augstākās izglītības un zinātnes
ministrija un Izglītības ministrija

IGAUNIJA

Eurydice Unit
Analysis Department
Ministry of Education and Research
Munga 18
50088 Tartu
Izdevuma veidošanā piedalījās: koordinatore Kersti Kaldma;
eksperte Vilja Saluveer (Izglītības un pētniecības ministrija,
Vispārīgās izglītības departments)

SOMIJA

Eurydice Unit
Finnish National Agency for Education
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Izdevuma veidošanā piedalījās: Timo Kumpulainen, Olga Lappi
un Kristiina Volmari

BIJUSĪ DIENVIDSLĀVIJAS MAKEDONIJAS REPUBLIKA

National Agency for European
Educational Programmes and Mobility
Porta Bunjakovec A2-1
1000 Skopje
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

FRANCIJA

Unité française d'Eurydice
Ministère de l'Éducation nationale (MEN)
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
Mission aux relations européennes et internationales (MIREI)
61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15
Izdevuma veidošanā piedalījās: eksperte Maria Camila Porras-Rivera, Anne Gaudry-Lachet (MEN-MESRI)

VĀCIJA

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Heinrich-Konen Str. 1
53227 Bonn

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der Kultusministerkonferenz
Taubenstraße 10
10117 Bonn
Izdevuma veidošanā piedalījās: Thomas Eckhard

GRIEĶIJA

Eurydice Unit
Directorate for European Union Affairs Ministry of Education, Research and Religious Affairs
37 Andrea Papandreou Str. (Office 2172) 15180 Maroussi (Attiki)
Izdevuma veidošanā piedalījās: Magda Trantallidi, Ioanna Poulogianni un Maria Spanou

UNGĀRIJA

Hungarian Eurydice Unit
Educational Authority
19-21 Maros utca (room 517)
1122 Budapest
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

ISLANDE

Eurydice Unit
The Directorate of Education
Víkurbíofi 3
203 Kópavogur
Izdevuma veidošanā piedalījās: ekspertes Hanna Hjartardóttir un Þóra Björk Jónsdóttir

ĪRIJA

Eurydice Unit
Department of Education and Skills International Section
Marlborough Street
Dublin 1 – DO1 RC96
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

ITĀLIJA

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE)
Agenzia Erasmus+
Via C. Lombroso 6/15
50134 Firenze
Izdevuma veidošanā piedalījās: Simona Baggiani; ekspertes: Nicoletta Biferale (Dirigente scolastico, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), Francesca Brotto (Dirigente tecnico, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), Diana Saccardo (Dirigente tecnico, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca)

LATVIJA

Eurydice nodaļa
Valsts izglītības attīstības aģentūra
Valņu iela 3 (5. stāvs)
LV-1050 Rīga
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

LIHTENŠTEINA

Informationsstelle Eurydice
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein Austrasse 79
Postfach 684
9490 Vaduz
Izdevuma veidošanā piedalījās: Eurydice nacionālais informācijas centrs

LIETUVA

Eurydice Unit
National Agency for School Evaluation of the Republic of Lithuania
Geležinio Vilko Street 12
03163 Vilnius
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs; piesaistītā eksperte: Audronė Razmantienė (Izglītības un zinātnes ministrija)

LUKSEMBURGA

Unité nationale d'Eurydice
ANEFOR ASBL
eduPôle Walferdange
Bâtiment 03 – étage 01
Route de Diekirch
7220 Walferdange
Izdevuma veidošanā piedalījās: eksperti Gilles Hirt un Georges Paulus

MALTA

Eurydice National Unit
Directorate for Research, Lifelong Learning and Innovation
Ministry for Education and Employment
Great Siege Road
Floriana VLT 2000
Izdevuma veidošanā piedalījās: eksperts Peter Paul Carabott

MELNKALNE

Eurydice Unit
Vaka Djurovica bb
81000 Podgorica
Izdevuma veidošanā piedalījās: Vesna Bulatović (Izglītības pakalpojumu birojs), Mijajlo Đurić (Izglītības ministrija), Ljiljana Subotić (Izglītības pakalpojumu birojs), Biljana Mišović (Izglītības ministrija)

NĪDERLANDE

Eurydice Nederland
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Internationaal Beleid
Etage 4 – Kamer 08.022
Rijnstraat 50
2500 BJ Den Haag
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

NORVĒGIJA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Research
AIK-avd., Kunnskapsdepartementet Kirkegata 18
P.O. Box 8119 Dep.
0032 Oslo
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

POLIJA

Eurydice Unit
Foundation for the Development of the Education System
Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Warszawa
Izdevuma veidošanā piedalījās: Magdalena Górowska-Fells, konsultējoties ar Nacionālās izglītības ministriju; nacionālā eksperte: Dominika Walczak (Ph.D., Speciālās izglītības akadēmija, Varšava)

PORTUGĀLE

Unidade Portuguesa da Rede Eurydice (UPRE)
Ministério da Educação e Ciência
Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC)
Av. 24 de Julho, 134
1399-054 Lisboa
Izdevuma veidošanā piedalījās: Isabel Almeida; piesaistītais eksperts: Valter Lemos

RUMĀNIJA

Eurydice Unit
National Agency for Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training
Universitatea Politehnică București Biblioteca Centrală
Splaiul Independenței, nr. 313
Sector 6
060042 București
Izdevuma veidošanā piedalījās: piesaistītās ekspertes Eugenia Popescu, Mihaela Stîngu (Ph.D.) un Elena Marin (Ph.D.)

SERBIJA

Eurydice Unit Serbia
Foundation Tempus
Ruze Jovanovic 27a
11000 Belgrade
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

SLOVĀKIJA

Eurydice Unit
Slovak Academic Association for International Cooperation
Křížkova 9
811 04 Bratislava
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

SLOVĒNIJA

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Sport Department of Educational Development and Quality
Masarykova 16
1000 Ljubljana
Izdevuma veidošanā piedalījās: Barbara Kresal Sterniša; eksperte: Andreja Schmuck (Izglītības, zinātnes un sporta ministrija)

SPĀNIJA

Eurydice España-REDIE
Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) – P4: Investigación y Estudios
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
c/ Torrelaguna, 58
28027 Madrid
Izdevuma veidošanā piedalījās: Javier M. Valle López, Jesús Manso Ayuso, Tania Alonso Sainz, Ana Prados Gómez, Elena Vázquez Aguilar

ZVIEDRIJA

Eurydice Unit
Universitets- och högskolerådet/
The Swedish Council for Higher Education
Box 450 93
104 30 Stockholm
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

ŠVEICE

Eurydice Unit
Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK)
Speichergasse 6
3001 Bern
Izdevuma veidošanā piedalījās: nodaļas kolektīvs

TURCIJA

Eurydice Unit
MEB, Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB) Eurydice Türkiye Birimi, Merkez Bina 4. Kat B-Blok Bakanlıklar
06648 Ankara
Izdevuma veidošanā piedalījās: Osman Yıldırım Ugur; eksperts: Dr. Cem Balçıkıranlı

APVIENOTĀ KARALISTE

Eurydice Unit for England, Wales and Northern Ireland
Centre for Information and Reviews
National Foundation for Educational Research (NFER)
The Mere, Upton Park
Slough, Berkshire, SL1 2DQ
Izdevuma veidošanā piedalījās: Hilary Grayson, Sigrid Boyd un Claire Sargent

Eurydice Unit Scotland
c/o Education Scotland
The Optima
58 Robertson Street
Glasgow G2 8DU
Izdevuma veidošanā piedalījās: Stephen Edgar; Ellen Doherty (no Skotijas Vispārējās pedagoģiskās padomes)

Skolotāja profesija Eiropā: pieejamība, tālākvirzība un atbalsts

Eurydice ziņojums „Skolotāja profesija Eiropā: pieejamība, tālākvirzība un atbalsts” sniedz salīdzinošu pārskatu par Eiropas valstu politiku skolotāja profesijas jomā. Ziņojumā ir aplūkoti spēkā esošie noteikumi un rekomendācijas attiecībā uz sākumskolas izglītības un abu vispārējās vidējās izglītības posmu skolotājiem. Tajā ir aptvertas visas Eiropas Savienības dalībvalstis, kā arī Albānija, Bosnija un Hercegovina, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Šveice, Islande, Lihtenšteina, Melnkalne, Norvēģija, Serbija un Turcija.

Ziņojumā ir piecas nodaļas: plānošana un galvenās ar skolotāju pieprasījumu un piedāvājumu saistītās problēmas, darba gaitu sākšana un skolotāju mobilitāte, pastāvīga profesionālā pilnveide un atbalsts, karjeras attīstīšana un skolotāju vērtēšana. Pielikumos ir sniegta informācija un atsaucē saistībā ar karjeras struktūru, skolotāju profesionālās kompetences standartu un tā izmantošanu.

Eurydice tīkla uzdevums ir izprast un izskaidrot Eiropas dažādo izglītības sistēmu organizāciju un darbību. Tīkls piedāvā valstu izglītības sistēmu aprakstus, salīdzinošus apskatus par konkrētām izglītības tēmām, izglītības rādītājus un statistikas datus. Visas *Eurydice* publikācijas bez maksas ir pieejamas *Eurydice* tīmekļa vietnē vai drukātā veidā pēc pieprasījuma. *Eurydice* darba mērķis ir veicināt izpratni, sadarbību, uzticēšanos un mobilitāti Eiropas un plašākā starptautiskā mērogā. Tīklu veido Eiropas valstu nacionālās nodaļas, un to koordinē ES Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūra. Plašāku informāciju par *Eurydice* skatīt vietnē <http://ec.europa.eu/eurydice>.

