



ESF projekts „Profesionālajā izglītībā iesaistīto vispārīgā izglītībā mācību priekšmetu pedagogu kompetences paaugstināšana”
(vienošanās Nr.2009/0274/1DP/1.2.1.1.2/09/IPIA/VIAA/003)

2.Tēma. Paradigmu maiņa izglītības vadībā. Ilgtspējīgas vadības modeļi: mācīties spējīga organizācija.



Vai mūsu izglītības iestādē
vadīšana ir viena cilvēka darbība?
Vai vadīšana ir līdera vadībā radīts
saistošs spēks?



Ar jēdzienu „PARADIGMA” tiek izprasta: konceptuāla pamatsistēma, problēmu izvirzīšanas, formulēšanas un risināšanas modelis, kas dominē noteiktā vēsturiskā periodā
(Svešvārdu vārdnīca, 2005)



Pārvaldība un tās filozofija ir viens vesels un spēj sekmīgi funkcionēt tikai vispārējās pasaules un tautas dzīves organizācijas un filozofijas ietvaros.

*(Ukolovs V., Mass A., Bistrakovs I.,
2006)*



„Zināšanas ir jaunais kaujas lauks valstīm, organizācijām un atsevišķiem cilvēkiem.”
„Šī ir laika un talanta ēra,... visbūtiskākais resurss valkā apavus un katru dienu ap pieciem atstāj biroja telpas. Tieši tāpēc pārvaldība un līdervadība ir konkurētspējīgu priekšrocību atslēga...svarīgāks par tehnoloģijām ir tās, kā Jūs piesaistāt, saglabājat un motivējat savus darbiniekus.”

(Nordstrom K.A., Ridestrale, 1999)



Izglītības iestādes mērķu sarežģītību rada būtiska atšķirība no komercorganizācijām – *grūti izmērāmi mērķi, ko var definēt arī kā pamatotu prasību pēc konkurētspējīgas izglītības individuālo spēju robežās.*



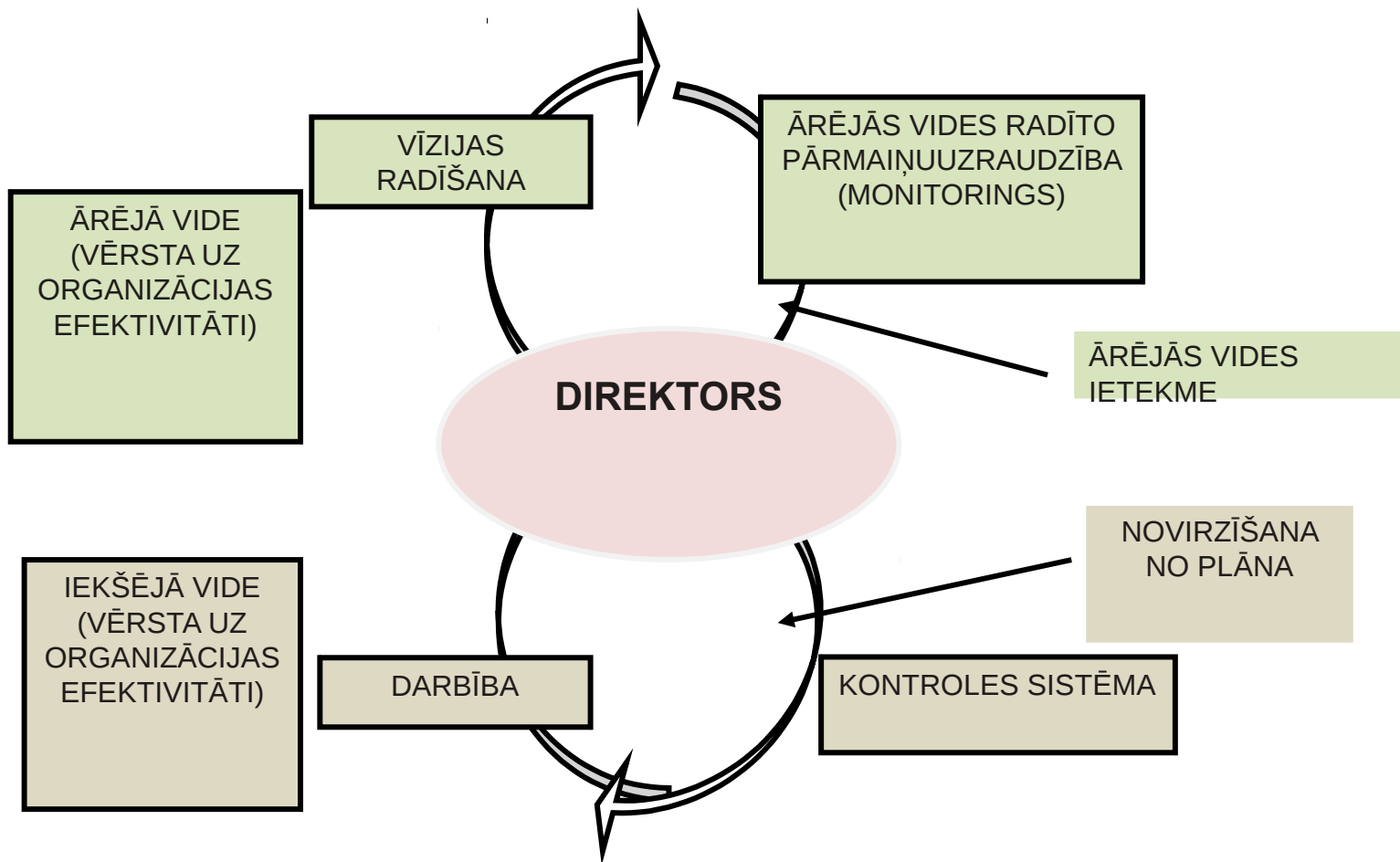
Au tori tāt e	let ek me	Str atē ģij as vei do ša na	Va ras del īgē ša na	Ko ma nd u vei do ša na	Atz inī ba un atb als ts	Vīz ija s, mē rķu for mu lēš an a	Ra do ši iza ici nāj um i
------------------------	-----------------	--	-------------------------------------	--	--	--	--

PĀRVALDĪBA
(Menedžeris)

LĪDERVADĪBA
(Līderis)

Plā no ša na	Or ga niz ēš an a	Ko ntr ole	Uz rau dzī ba	No vēr tēš an a	An alī ze
-----------------------	----------------------------------	------------------	------------------------	-----------------------------	-----------------

1.attēls. Izglītības iestādes vadītāja lomas un darbības jomas organizācijā



Mācīties spējīgas organizācijas modelis pēc B. Gorata
(Gorrat B., 1987)

Ja organizācijas ārējās vides paradigmu 20.gs. raksturoja līdzsvarotība un ticība tam, ka iespējama stabilitāte un mērķtiecība, tad pašreiz uz ārējo vidi raugāties ar gudri pētošu skatienu un saucam to par haotisku, kam maz kopīga ar stabilitāti un pieņemam, ka haotiskā vidē nekas nav nemainīgs, kas tad arī liek mums izmainīt priekšstatus par katras organizācijas iekšējo vidi, kurā mēs darbojamies, un ieņemt kaut kādu noteiktu pozīciju attiecībā uz nepārtrauktām izmaiņām tajā.

(Daft R.L., 2000)



Mācīties spējīgas organizācijas ir dinamiskas sistēmas, kas atrodas patstāvīgā adaptēšanās un savas darbības uzlabošanas procesā, un kā organizācijas, kas maksimāli attīsta spēju mācīties no savas darbības, tās rezultātiem un apzināti veic vērtējošus un analītiskus atskatus (feedback loops) uz savu darbību ar mērķi paplašināt savas zināšanas.

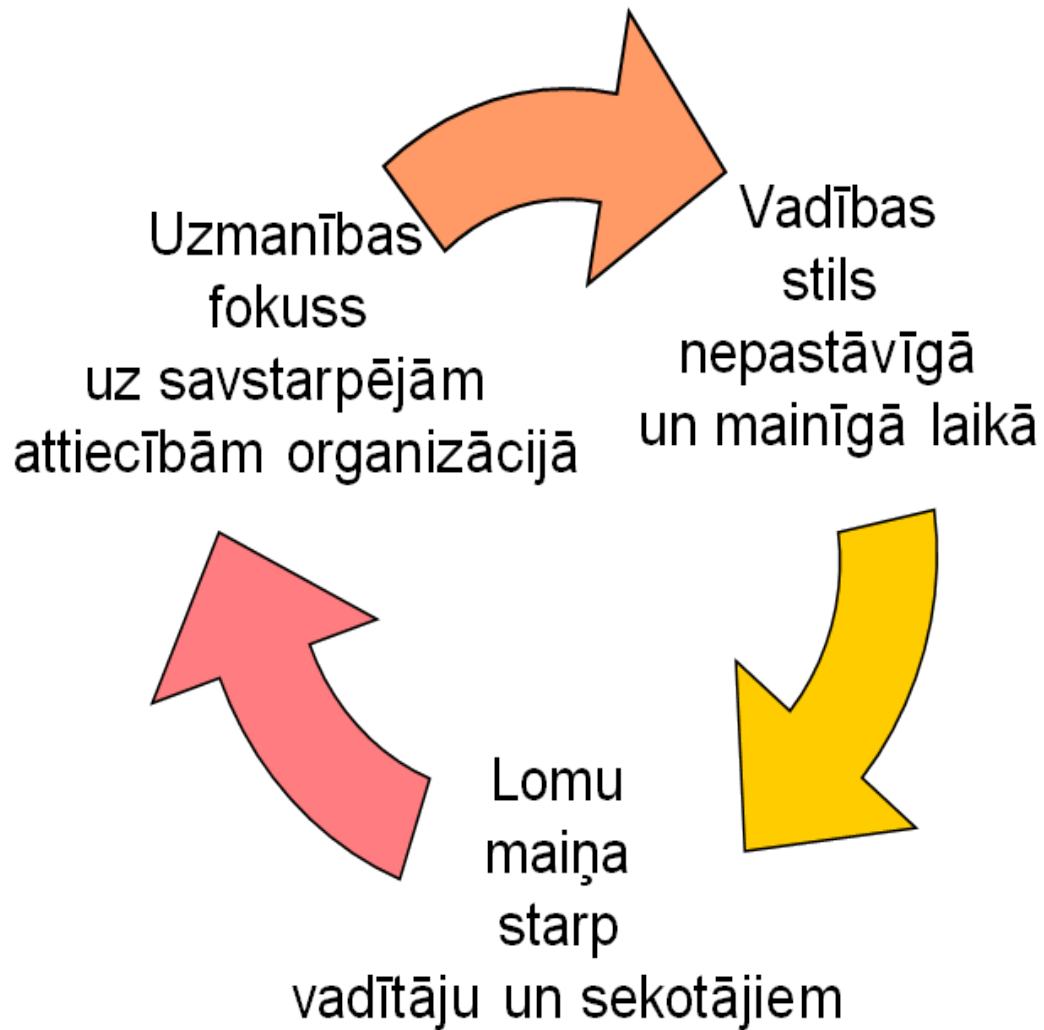
(Senge P., 1990)



Stratēģijas veidošana kā mācību process ar visu darbinieku piedalīšanos, ir tur, kur procesā tiek iesaistītas grupas kā veselums, nolūkā palīdzēt tām kļūt par prasmīgiem ārējās vides vērotājiem un radīt un apspriest šo informāciju tādā veidā, lai organizācija spētu uz to balstīt savu darbību. Lai tā notiktu, cilvēkiem jābūt kopīgām zināšanām un viņiem jāspēj kopā radīt uz savu vienprātīgo viedokli balstītu darbību.

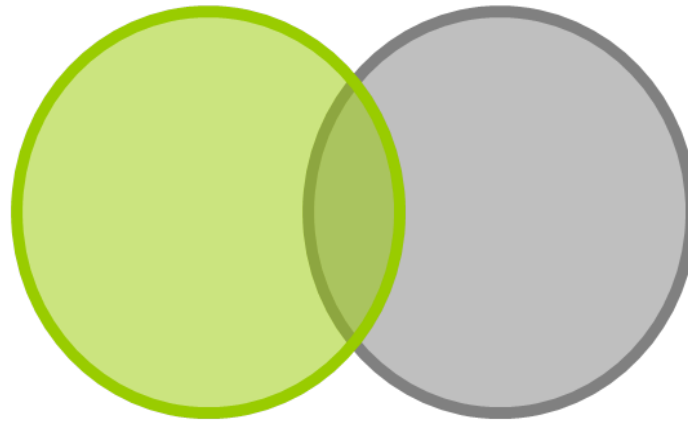
(Gratone L., 2004)





Pārveidojošā vadīšana (transformational leadership) Stoll, Fink, 1996.

Darbinieki
ir apmierināti
ar darbu
organizācijā



Vadība, kas
spēj iedvesmot
organizācijas
darbiniekus
kopēja mērķa
sasniegšanā,
misijas un vīzijas
noteikšanai

Pārveidojošā vadīšana (Griffits, 2004.)

Pārveidojošā vadīšana

Visi kultūras
aspekti jākontrolē
ar individuālās
darbības rādītājiem (vērtības, uzvedība)

Vīzijai, misijai,
vērtībām jāiespaido
jebkuri pieņemtie lēmumi

Pārmaiņām jā sākas
ar vadītāja personīgo
transformāciju

Kā realizēt pārveidojošo vadīšanu? (Barrett,2008.)

Dalītā vadība ir līdzdalības process, kurā tiek veicināta individuālā un kolektīvā kapacitāte, lai panāktu sava darba efektivitāti, vadības funkcijas tiek sadalītas starp komandām vai organizācijas darbiniekiem.

(Yulk, 2002)



Dalītās vadības iezīmes:

- ✓ Komandu darbs
- ✓ Pilnvarošana
- ✓ Līdzdalība
- ✓ Riska uzņemšanās
- ✓ Minimāla kontrole
- ✓ Savstarpēja uzticēšanās

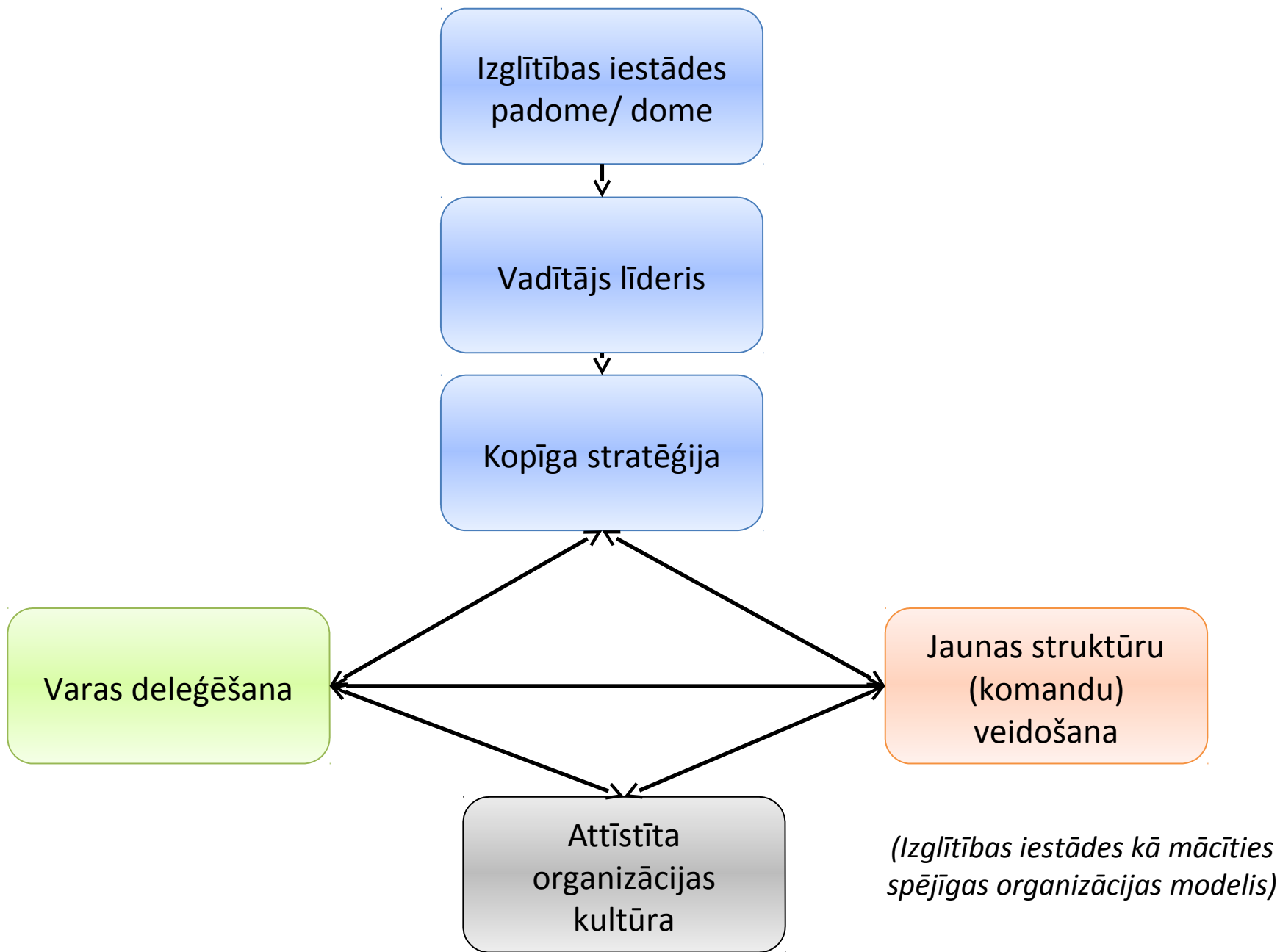
(Yukl, 2002)



Mācīties spējīgu izglītības iestādi raksturo:

- ✓ *Kopīgi mērķi – izglītības iestāde kā viens veselums.*
- ✓ Robežas starp struktūrvienībām ir minimālas, informācija ir pieejama visiem, personīgās idejas ir izglītības iestādes kopīpašums, ir brīva komunikācija, konflikti kā diskusijas ir metode skolas darbības uzlabošanai
- ✓ *Vienlīdzības princips starp indivīdiem.* Ir kopības sajūta, rūpes vienam par otru, katrs darbiniekus ir īpašs, viņa viedoklis respektējams, kļūdas – normāla parādība, valda savstarpēja cieņa un uzticēšanās
- ✓ *Izglītības iestāde – kultūras adaptācijas vieta.*
- ✓ Organizācijas pamatvērtības ir elastīgs lielums, notiek jaunu ideju ieviešana un izpēte, vadības filozofija caurauž ikvienu līmeni





PAGĀTNE

PARADIGMA

NĀKOTNE

**Izglītības iestādes
vadītāja darbība**

VADĪŠANA

Lokāls. Ievērojot
sabiedrības
intereses

MĒRĶIS

Pēc iespējām

KVALITĀTE

Individuāla

**UZDEVUMU
IZPILDE**

Vertikālas

STRUKTŪRAS

Koncentrēta

VARA

Stabila, racionāla,
slēgta

KULTŪRA

Izvirza, veido
vadītājs

STRATĒGIJA

