KNOWLO IETVARS

KNOWLO
KNOWLEDGE SHARING CULTURE

1 ORGANIZĀCIJAS PAŠAPZIŅA, STRATĒĢIJA UN ATTISTĪBA

KOPSAVILKUMS

Mācīties spējīgas organizācijas (angļu val. **SMART learning organisations**) liek uzsvaru uz organizācijas **kultūru un pamatvērtībām**, kā arī izpratni par **stratēģiju, misiju un vīziju**. Tām ir **iedvesmojoši līderi**, tās ir pašapziņas un veicina **empātiju** savās komandās.

A **Organizācijas kultūra un pamatvērtības**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Visi iesaistītie apzinās un pārzina izpratni **organizācijas vērtības**;
- **Kultūra un pamatvērtības** tiek pieņemtas un atzītas par motivējošām visiem darbiniekiem.
- **Daudzveidība** tiek atzīta par svarīgu kultūras saistāvdaļu un tiek uzskatīta par nozīmīgu vērtību;

B **Stratēģija, misija, vīzija**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Visi iesaistītie apzinās un izprot organizācijas **vērtības**;
- Visi iesaistītie zina, kur atrast informāciju par organizācijas **stratēģiju**;
- Stratēģijas izstrādē un uzlabošanā tiek **iesaistītas ieinteresētās puses** (organizācijas cilvēki, partneri, klienti u.c.).

C **Iedvesmojoša vadība**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ IR LĪDERI, KAS:

- **Pozitīvi** ietekmē citus;
- Veicina komandas **attīstību**;
- Spēj sniegt **atgriezenisko saiti**, norādījumus un atbalstu;
- Veicina komandas darbu, lai rastu **labākos risinājumus**;
- Veiksmīgi pilda **starpnieka** funkciju konfliktsituācijās;
- Kalpo par **paraugu** citiem (iedvesmojot, kā arī veicinot radošumu un personīgo attīstību).

2 MĀCĪŠANĀS, KOMUNIKĀCIJA UN SADARBĪBA

KOPSAVILKUMS

Mācīties spējīgas organizācijas izprot un koncentrējas uz **iekšējām komunikācijas** procedūrām starp iekšējām ieinteresētajām pusēm – piemēram, kolēģiem, kā arī ārējām ieinteresētajām pusēm un sabiedrību. Tās izmanto formālas metodes, lai dalītos ar **stratēģijām, mērķiem un vērtībām,** kā arī uzraudzītu un novērtētu iekšējās **komunikācijas efektivitāti.** Visas darba grupas sniedz iegultījumu **organizācijas misijā**, un vadītāji iesaista komandu un ieinteresētās puses. Efektīva iekšēja komunikācija ietekmē arī **ārējo komunikāciju**, un tajā izmanto ieklausīšu valodu un sociālos kanālus. Piemēram, skolas ārējās ieinteresētās puses ir skolēni, vecāki, uzņēmumi, vietējie nodokļu maksātāji, taču iekšējās ieinteresētās puses ietver autobusu vadītājus, skolotājus, direktorus un citus skolas darbiniekus. Organizācijas panākumi sadarbībā ar sabiedrību, tostarp vietējām kopienām, ir saistīti ar **pozitīvu attiecību veidošanu un izpratnes labklājības veicināšanu** un iniciatīvu saskaņošanu ar kopienas **vajadzībām un vērtībām.**

A **Kolēģi**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Darbinieki labi komunicē komandā ar **citiem kolēģiem**, kuriem ir dažādas kompetences, profili un prasmes;
- Visi darbinieki labi **sadarbojas** neatkarīgi no tā, vai viņi ir ārštata darbinieki, brīvprātīgie vai ārējie novērotāji no citām publiskām un/vai privātām apmācību un izglītības iestādēm, kuras saskaņā ar tiesību aktiem ir pilnvarotas uzraudzīt mācību procesu;
- Komandas **sadarbojas un komunicē ar dažādu profesiju darbiniekiem**, piemēram, analītiķiem, dizaineriem/tīklošanu piesaistītājiem, izglītības koordinatoriem/vadītājiem, pasniedzējiem/mentoriem, kā arī administratīvajiem un finanšu vadītājiem;
- Darbinieki sadarbojas, lai efektīvi strādātu pie **organizācijas misijas**.

B **Ārējās ieinteresētas puses**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Izprot un analizē **visas ārējās ieinteresētās puses** un to iesaisti;
- Respektē ieinteresēto pušu **unikālo lomu**;
- Sadarbojas ar ieinteresētajām pusēm, lai palielinātu **atbalstu mērķu sasniegšanai**;
- Iesaista ieinteresētās puses **lēmumu pieņemšanas procesā**.

C **Sabiedrība**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Ir izveidoti skaidri **sazīmes kanāli** ar sabiedrību (piemēram, vietējo kopienu);
- Notiek saskaņošana ar šīs sabiedrības un vietējās kopienas **vajadzībām un gaidām**;
- Ir metodes, kā apkopot un analizēt **vietējās sabiedrības atsauksmes.**

ŠAJĀ NOVĒRTĒJUMA SADAĻĀ "SABIEDRĪBA" ATTIECAS UZ:

- Dažādām tieši un netieši **labuma guvēju / klientu grupām;**
- **"Nopircēju izglītošanu"** (kopienā balstīta izglītība vai kopienas mācīšanās un attīstība);
- **Sociālās aprūpētājiem/partneri** (arodbiedrības, nozaru darba devēju asociācijas);
- Dažāda līmeņa institucionālās **ieinteresētās puses** (valstu ministrijas, reģionālie vērtētāji).

3 ORGANIZĀCIJA UN TĀS CILVĒKI

KOPSAVILKUMS

Mācīties spējīgas organizācijas cilvēki ir visvērtīgākais resurss. Par tiem ir jārūpējas, tie ir jāattīsta un jāattīsta atbilstoši organizācijas mērķiem. Ir svarīgi atzīt, ka pastāv **sinerģija** starp personīgo attīstību un organizācijas attīstību. Veiksmīgas mācīties spējīgas organizācijas zina, ka, lai sasniegtu savus mērķus, tām ir jāsaskaņo savas vajadzības ar iesaistīto cilvēku vajadzībām. Turklāt šī konstruktīvā procesa **atgriezeniskā saite ir būtiska ilgtspējīgai organizācijas izaugsmei,** un nav jāuztver kā kaut kas draudīgs.

A **Pārvaldības sistēma un procesi**

MĀCĪTIES SPĒJĪGA ORGANIZĀCIJA NODROŠINA APSTĀKĻUS, LAI CILVĒKI VARĒTU ATTĪSTĪT GAN SEVI, GAN SAVU DARBA VIETU; TAS IETVER TRĪS SVARĪGUS ELEMENTUS:

1. Darba apstākļi;
2. Lomas un pienākumi;
3. Biznesa modelis/struktūra.

MĀCĪTIES SPĒJĪGA ORGANIZĀCIJA:

- Identificē attiecīgos procesus, kas ir tieši saistīti ar organizācijas **efektivitāti un sniegumu**;
- Ievēro precīzi definētus, saprotamus un viegli lietojamus **mērķus**, kas tiek pastāvīgi atjaunināti, reaģējot uz cilvēku un vadības vajadzībām;
- Izveido procesus, kas let roku rokā ar cilvēku spēju pašiem pārvaldīt savu **laiku un iesaisti** organizācijā;
- Koncentrējas uz to, lai veicinātu cilvēku spēju **ieklausīties** (vienpārim struktūrām);
- Izprot **izaicinājumus**, ar kuriem cilvēki saskaras definēto procesu ietvaros, kā arī to, kā to risināt;
- Seko līdzi un veiksmīgi ieviež **inovācijas** organizācijas dinamikā un biznesa modelos.

B **Organizācijas sociālā pašapziņa**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Izprot savu darbinieku vispārējo **emocionālo stāvokli**;
- Veicina **empātiju** starp komandas locekļiem, veidojot **cieņpilnu vidi**;
- Apzinās darbinieku spēju **izprast un atpazīt komandu struktūru** attīstītoš to lomās;
- Saprot, ka cilvēki un viņu vajadzības ir saistītas ar daudzām no šīm **galvenajām jomām**:

1. Pašapziņa – emocionālā inteliģence;
2. Orientācija uz sasniegumiem;
3. Pielāgošanās spējas;
4. Nepārtraukta profesionālā izaugsme;
5. Labsajūta un pozitīva perspektīva;
6. Notur lība un stresa menedžments;
7. Radošums un inovāciju potenciāls.

C **Personīgā pašpārvalde un iesaiste**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Saprot, ka attīstību spēcīgi ietekmē tās spēja **pārvaldīt un veicināt savas prasmes**;
- Izprot savu darbinieku **ambīcijas un centienus**;
- Izprot prasmes, kas nepieciešamas, lai izveidotu **efektīvas un lietderīgas sistēmas un procesus**, apzinot, kuras ir organizācijas vispēdējākās puses;
- Izstrādā **rīcības plānus**, kas nodrošina konkrētus, izmērāmus tiešos rezultātus;
- Nepieciešamības gadījumā **uzrauga, novērtē un veic atjauninājumus** (ņot svarīga ir atgriezeniskā saite);
- Izprot savu cilvēku vajadzības attiecībā uz **organizatoriskām izmaiņām**, kā arī vadība apzinās, kur nepieciešama **tūlaika attīstība**;
- Saprot, ka tās apņemšanās **ilgtermiņā attabstīt darbinieku** attīstību tieši ietekmē viņu iesaisti un iegultījumu organizācijas panākumos.

4 KLIENTI

KOPSAVILKUMS

Katrai organizācijai ir klienti; bez tiem lielākā daļa organizāciju nepastāvētu. Klients ir persona, kas saņem vai iegādājas produktu vai pakalpojumu. Klients var **iegādāties vai novērtēt produktu vai pakalpojumu**. Klienta balss bieži tiek izmantota, lai uzlabotu organizatoriskos procesus un izvirzītu prasības. Būtiski ir **ieklausīties** klientu, piemēram, izglītojamo un līdzīgu grupu, vajadzībās, jo tas palīdz pielāgot produktus/pakalpojumus viņu īpašajām vēlmēm, kas galu galā rada lielāku apmierinātību un labākus rezultātus. Šāda pieeja rada **atbalstošu vidi**, kas ļauj klientiem gūt panākumus un sasniegt savus mērķus.

A **Uz izglītojamo vērsta pieeja**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Izglītojamie ir **aktīvi** dalībnieki savās mācībās, nevis pasīvi informācijas saņēmēji;
- Izglītojamie tiek uzskatīti par personām ar **unikālām** vajadzībām un interesēm;
- Process tiek veidots tā, lai apmierinātu klientu vajadzības un izmantotu viņu **stiprās puses**;
- Procesi iemieso personalizāciju, saistību un efektīvu mācību pieredzi, kas ļauj izglītojamajiem pilnībā izmantot **savu potenciālu**;
- Tiek **optimizētas mācības** un noteiktas izglītojamā individuālās vajadzības;
- Pozitīvas mācību vides veidošanai tiek izvēlēti atbilstoši **pedagogi**;
- Individēs mācību vidē tiek **atbalstīts;**
- Tiek izstrādāta **jaukta mācību vide**, lai sniegtu skolēniem pieredzi, kas ir tikpat vērtīga kā fiziskā vidē (piemēram, "apgrieztās klases modelis").

B **Iekļautība un daudzveidība**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Mācību programmu un aktivitāšu izstrādē, plānošanā un īstenošanā integrē **iekļautības un vienlīdzības** principus;
- Iesaista komandu, lai tā mācītos un bagātinātu savas spējas **kritiski un radoši** domāt;
- Iesaistās **sarunās**, nenagoties uz atšķirībām;
- Cieņa visu izglītojamo **spējas un īpašības**.

5 ORIENTĀCIJA UZ PRODUKTU / PAKALPOJUMU

KOPSAVILKUMS

Mācīties spējīga organizācija demonstrē stingru apņemšanos nodrošināt savu **piedāvājumu kvalitāti**. Izvērtējot gan pozitīvo, gan negatīvo ietekmi uz sabiedrību, tā nodrošina, ka tās produkti un pakalpojumi ir ietekmē labumu visiem iesaistītajiem. Mācīties spējīga organizācija nodrošina **augstas kvalitātes produktus**, izmantojot kvalitātes metodes, lai analizētu, kā tos uztver visas ieinteresētās puses, tādējādi pieņemot **pamatotus lēmumus** par savu piedāvājuma klāstu. Tas arī virza organizācijas rast novatoriskus veidus, kā izstrādāt savus produktus un pakalpojumus, lai nodrošinātu klientiem **ilgtermiņa vērtību.**

A **Orientācija uz produktu / pakalpojumu un vērtību radīšana**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Rada **taustāmu un pieņemamu** produktu / pakalpojumu visām organizācijā iesaistītajām pusēm;
- Izstrādā produktus / pakalpojumus, kas ir cieši saistīti ar **organizācijas mērķiem un uzdevumiem**;
- Veicina pastāvīgu **sadarbību** produktu / pakalpojumu izstrādē;
- Nosaka metodiku vai ļpašu pieeju, lai nodrošinātu, ka izstrādātie produkti **atbilst organizācijas pamatprincipiem**;
- Izprot **klientu vērtības** lēmumu pieņemšanā;
- **Reflektē par vērtībām** un to, kā cilvēki uztver produktus/pakalpojumus.

B **Kvalitāte kā prioritāte**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Izveido kritērijus produktu/pakalpojumu **novērtēšanai** (kvantitatīvi un/vai kvalitatīvi);
- Izstrādā efektīvas **metodes**, kas ļauj novērtēt rezultātus;
- Ir ieviesti procesi, lai novērtētu **ietekmi** un to, vai ir novērojama ietekme;
- Izmanto pilotpētījumus, lai uzlabotu visu **skolēnu / studentu rezultātus**.
- Novērtē **lietnošanas uzticamību**.

C **Produkta / pakalpojuma ilgtspēja**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Veic produktā/pakalpojuma **dzīves cikla** kompleksu novērtējumu;
- Analizē dažādu **ražošanas posmu efektivitāti**;
- Izprot produktu/pakalpojumu **pozitīvo un negatīvo ietekmi uz sabiedrību** (piemēram, vietējo kopienu);
- Izprot to, kāda ir produkta / pakalpojuma **ietekme** un kāds ir tā lietošanas gala **rezultāts**;
- Nodrošina preci un pakalpojumu **videi draudzīgā veidā**.

6 DIGITĀLĀ PĀRVEIDE, GLOBĀLAIS KONTEKSTS UN ILGTSPĒJA

KOPSAVILKUMS

Mācīties spējīgas organizācijas cenšas izstrādāt virkni produktu un pakalpojumu, kas ir ilgtspējīgi saskaņā ar **ANO ilgtspējības attīstības mērķiem**. Šī pieeja nodrošina, ka organizācijas ir vērstas uz **nākotni** un spēj veiksmīgi reaģēt uz pārkāpumi **ekonomiskā klimata izmaiņām**. Izglītība kā viena no svarīgākajām cilvēka darbības jomām un sabiedrības virzībāpēc digitālā laikmeta piedzīvo milzīgas pārmaiņas. **Izglītības digitālā pārveide** tiek uzskatīta par neizbēgamu satura, metožu un organizatorisko formu mainīgu procesu. Šīs pārmaiņas notiek straujā augošā digitālās izglītības vidē, un to mērķis ir risināt valsts sociāleconomiskās attīstības problēmas **ceturtās industriālās revolūcijas** un digitālās ekonomikas veidošanās apstākļos.

A **Orientācija uz globālo kontekstu un ilgtspēja**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Izprot **jaunās pasaules īpatnības** gan vietējā, gan globālā līmenī;
- Regulāri seko līdzi **globalizācijas tendencēm**;
- Izstrādā **ilgtermiņa stratēģiskās attīstības plānus**, kas veicina ilgtspējīgu izaugsmi, ekonomisko stabilitāti un sociālo progresu;
- Ievēro **ANO noteiktās pamatnostādnes** ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanai.

B **Inovācijas un digitālā pārveide**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Izmanto **tehnoloģisko jauninājumu** priekšrocības;
- Iesaista ieinteresētās puses **digitālās pārveides procesā**;
- Izveido **konsultatīvu vienību**, lai veicinātu digitālo pārveidi;
- Rada **digitālās pārveides vīziju** katrai ieinteresētajai pusei;
- Sadarbojas un piedāvā **atbalstu** visā digitālās pārveides procesā;
- Izstrādā **programmu**, kas integrē digitālo pārveidi un atbilst digitālās sabiedrības īpatnībām;
- Sadarbojas un piedāvā **atbalstu** visā digitālās pārveides procesā;
- Var izveidot **spontānas mācīšanās kopienas**, daloties ar atvērtiem iekšēju resursiem.

C **Vides ilgtspēja**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Ir ar skaidru attieksmi un politiku attiecībā uz jautājumiem, kas saistīti ar **vidi un ilgtspēju**;
- Izglītu savas darbiniekus un mērķa grupas par **atbildīgu attieksmi pret vidi** ikdienas aktivitātēs;
- Izstrādājot produktus un pakalpojumus, ņem vērā iespējamo **ietekmi uz vidi**;
- Atbildīgi rīkojas ar **fiziskajiem aktīviem**, kas vairs nav vajadzīgi.

7 REZULTĀTI UN SALĪDZINOŠĀ NOVĒRTĒŠANA

KOPSAVILKUMS

Mācīties spējīga organizācija nosaka **galvenos darbības rādītājus** (GDR) un mērķus un spēj analizēt un izskaidrot sasniegtos **rezultātus**. Turklāt organizācija izprot tirgu un var izvadīt veiksmīgu **salīdzinošās novērtēšanas stratēģiju.**

A **Ieinteresēto pušu un uzņēmējdarbības rezultāti**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Nosaka **galvenos darbības rādītājus (GDR)** un mērķa vērtību katram no tiem;
- Izskaidro sasniegtos **rezultātus** ieinteresētajām pusēm;
- Analizē ieinteresēto pušu **uztveri** un organizatorisk**ā snieguma rezultātus**, izmantojot kvantitatīvus un kvalitatīvus datus;
- Salīdzina galdāmos rezultātus ar sasniedzamajiem rezultātiem un izmanto metodes, lai **prognozētu panākumus nākotnē**;
- Analizē **rezultātus** un izprot, kur tā atrodas **ceļā uz misijas izpildi**;
- Analizē rezultātus un izprot, vai pieņemtā stratēģija darbojas un tiek īstenota labi, vai arī tā ir **jāpielāgo**.

B **Salīdzinošā novērtēšana un mācīšanās**

MĀCĪTIES SPĒJĪGĀ ORGANIZĀCIJĀ:

- Izprot **organizācijas pozīciju** un pārskata mērķumus, lai salīdzinātu un uzlabotu to savā nozarē un ārpus tās;
- Izveido veiksmīgu **salīdzinošās novērtēšanas stratēģiju**, lai izmērītu un novērtētu dažādus savas organizācijas elementus un veicinātu organizācijas attīstību;
- Analizē un izprot **salīdzinājumu rezultātus** ar salīdzinošās novērtēšanas organizācijām un var attiecīgi izdarīt **secinājumus**;
- **Mācās no labas prakses** un listeno to organizācijā;
- Ir pārredzama un **dalās paraugpraksē** ar ieinteresētajām pusēm.

KNOWLO
KNOWLEDGE SHARING CULTURE

Co-funded by the European Union