

Izglītības iestāžu personāla mācību mobilitātes rezultāti un (uztveramā) ietekme uz dalībniekiem un dalībnieku organizācijām

Effects and (perceived) impact of staff learning mobilities on the
participants and participating organisations

Latvijas nacionālais ziņojums



Erasmus+



**Baltic
Institute
of Social
Sciences**

Rīga, 2026

Saturs

Saturs	2
Ievads.....	3
Pētījuma raksturojums	3
2021.-2025. gadā īstenoto izglītības iestāžu personāla mobilitāšu dalībnieku raksturojums	3
Galvenie secinājumi	6
Pētījuma metodoloģija un pētījuma dalībnieku raksturojums	8
Izglītības iestāžu personāla aptauja	8
Izglītības iestāžu vadības fokusa grupu diskusijas	9
Pētījuma rezultāti.....	11
Vispārējā apmierinātība	11
Personāla kompetenču attīstība	14
Vispārējs pārskats	14
Svešvalodu prasmes.....	15
Digitālās prasmes.....	18
Profesionālās kompetences.....	19
Kompetenču attīstības ietekme uz darba motivāciju	22
Skolu personāla mobilitāšu ietekme uz darba praksēm.....	23
Mobilitāšu ietekme izglītības institūcijas līmenī	26
Kvantitatīvs ietekmes izglītības institūcijas līmenī novērtējums.....	26
Kvalitatīvs ietekmes izglītības institūcijas līmenī novērtējums.....	29
Mobilitāšu pieredzes plašāka ārējā ietekme	31
Mobilitātēm piešķirtā vērtība izglītības iestādes vidē	33
Mobilitātes pieredzes rezultātu izplatīšana.....	36
Jaukta tipa mobilitāšu īstenošana	41
Personāla mobilitātēs gūtās pieredzes atzīšana	41
Mobilitāti kavējošie faktori	42
Personāla – potenciālo mobilitātes dalībnieku – identificētie šķēršļi.....	42
Izglītības iestāžu apkopotie kavējošie faktori.....	44
Ieteikumi un rekomendācijas.....	47

Ievads

Pētījuma raksturojums

Eiropas Savienības Erasmus+ programma atbalsta skolas un citas organizācijas, kuras darbojas skolu izglītībā un kuras vēlas organizēt mācību mobilitātes darbības skolu personālam ar mērķi sniegt mācīšanās iespējas personām un atbalstīt skolu un citu skolu izglītības jomā strādājošu organizāciju internacionalizāciju un institucionālo attīstību. Šo programmu Latvijā īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra.

Erasmus+ programmas ietvaros skolu izglītības jomā tiek atbalstīts plašs aktivitāšu loks, tostarp “ēnošana” darbā, kursi un apmācība, norīkojumi mācīšanai vai apmācībai, kā arī ekspertu uzaicināšana un skolotāju un izglītotāju, kas vēl mācās, uzņemšana.

Lai apzinātu izglītības iestāžu personāla pieredzi par mobilitātes ietekmi uz pedagoģiskā un nepedagoģiskā personāla prasmēm, izglītības iestādes ikdienas aktivitātēm, mācību procesu un plašāku ietekmi uz plašākā mērogā, Valsts izglītības attīstības aģentūra ir iesaistījies Erasmus+ Sadarbības un mācību aktivitāšu (TCA) ietvaros veiktā pētījuma “Izglītības iestāžu personāla mācību mobilitātes rezultāti un (uztveramā) ietekme uz dalībniekiem un dalībnieku organizācijām” (*“Effects and (perceived) impact of staff learning mobilities on the participants and participating organisations”*) īstenošanā. Pētījums tiek veikts sadarbībā ar Igaunijas un Lietuvas Erasmus+ Nacionālajām aģentūrām. Pētījuma koordinējošais partneris ir Igaunijas Erasmus+ nacionālā aģentūra.

Pētījuma mērķis ir izpētīt personāla mobilitāšu institucionālo ietekmi, t.sk. mācību mobilitāšu rezultātus, mobilitātes efektivitāti un ietekmi veicinošos/ traucējošos faktoros, iemeslus un šķēršļus, kuru dēļ skolu personāls neiesaistās mobilitātēs, esošos mobilitātes rezultātu atzīšanas mehānismus, kā arī labo praksi un izaicinājumus jaukta tipa (*blended*) mobilitāšu īstenošanā.

Pētījuma mērķa grupas ir: 1) izglītības personāls, kas piedalījies mācību mobilitātēs, 2) izglītības personāls, kas nav piedalījies mācību mobilitātēs un 3) skolas vadība (direktori/ vietnieki/ mācību jomas pārziņi; mobilitātes projektu koordinatori).

Latvijas nacionālo pētījumu pēc Valsts izglītības attīstības aģentūras pasūtījuma (iepirkuma rezultātā) veica nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”.

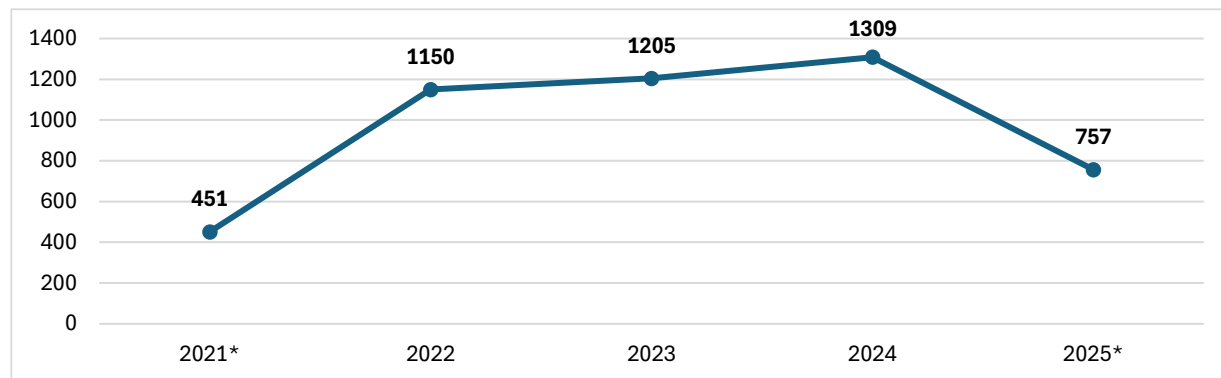
2021.-2025. gadā īstenoto izglītības iestāžu personāla mobilitāšu dalībnieku raksturojums

Šajā nodaļā ir sniegti Valsts izglītības attīstības aģentūras apkopotie dati par Erasmus+ skolu mobilitāšu dalībnieku skaitu, kas ļauj novērtēt īstenoto pasākumu apjomu un galvenās mērķa grupas. Kopumā 2021. – 2025. gada konkursos skolu mobilitāšu kopīgais dalībnieku skaits ir 4872 personas. Izņemot 2021. gada, kad COVID-19 pandēmijas dēļ mobilitāšu intensitāte bija zemāka, un 2025. gada konkursus, kura īstenošana šī ziņojuma sagatavošanas laikā vēl nav noslēgusies, Erasmus+ dalībnieku skaits uzrāda pieauguma tendenci no 1150 personām 2022. gadā un 1309 personām – 2024. gadā (0.1. attēls).

Summāri rēķinot, 2021. – 2025. gada konkursos 3095 dalībnieki (63,%) piedalījāsursos un apmācībās, 1694 personas (34,8%) – darba ēnošanā, 21 (0,4%) dalībnieks saņēma norīkojumu mācīšanai vai apmācībai un 62 dalībnieki (1,3%) bija uzaicinātie eksperti. Dalībnieku proporcionālais sadalījums pa aktivitāšu veidiem ir samērā līdzīgs 2022. – 2024. gada konkursos (0.2. attēls), ar nelielu

tendenci samazināties kursu un apmācību dalībnieku īpatsvaram, pieaugot darba ģenošanas dalībnieku īpatsvaram. Mobilitāšu vidējais ilgums ģenošanas darbā gadījumā ir piecas dienas, kursiem un apmācībām – sešas dienas, norīkojumiem mācīšanai un apmācībām – 23 dienas.

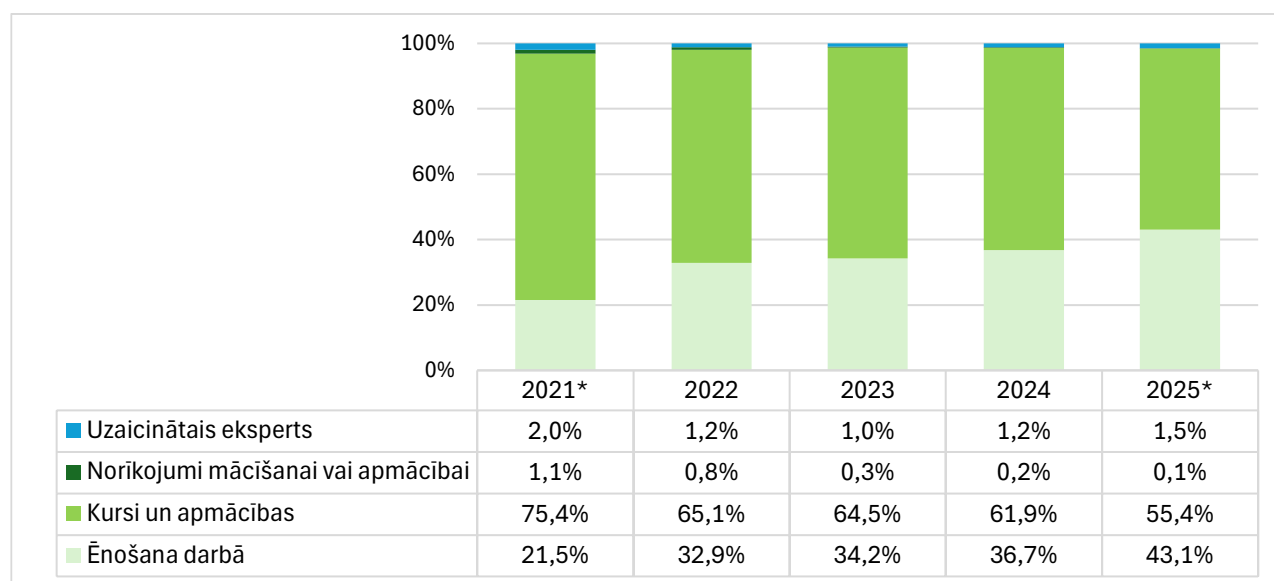
0.1. attēls. Erasmus+ skolu mobilitāšu dalībnieku skaits 2021. – 2025. gada konkursos



Avots: Valsts izglītības attīstības aģentūra

Piezīmes: * 2021. gadā mobilitāšu īstenošanu apgrūtināja COVID-19 pandēmijas laika ierobežojumi. 2025. gada dati nav pilnīgi, daļa mobilitāšu datu apkopošanas brīdī tiek turpinātas.

0.2. attēls. Erasmus+ skolu mobilitāšu dalībnieku īpatsvars dalījumā pēc aktivitātes veida 2021. – 2025. gada konkursos



Avots: Valsts izglītības attīstības aģentūra

Piezīmes: * 2021. gadā mobilitāšu īstenošanu apgrūtināja COVID-19 pandēmijas laika ierobežojumi. 2025. gada dati nav pilnīgi, daļa mobilitāšu datu apkopošanas brīdī tiek turpinātas.

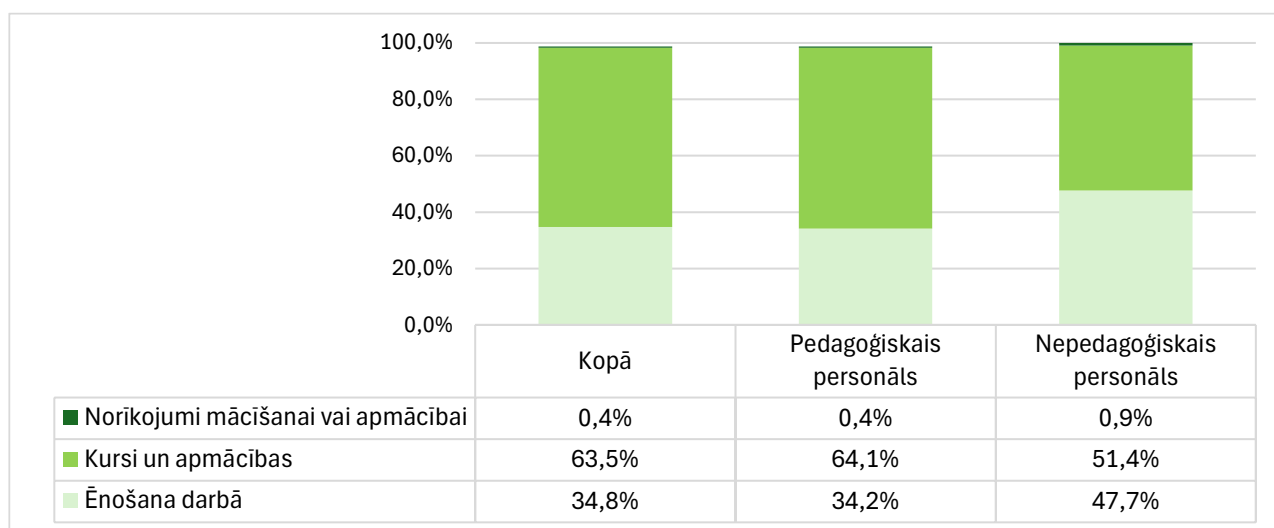
Vairums skolu mobilitāšu dalībnieku (92,3%; 4495 personas) 2021. – 2025 gada konkursos bijušas sievietes (attiecīgi – 7,7% jeb 377 dalībnieki ir vīrieši). Lielāks vīriešu īpatsvars ir mazāk izplatīto aktivitāšu dalībnieku vidū, kas devušies norīkojumā mācīšanai vai apmācībai (19,0%) un bijuši uzaicinātā eksperta statusā (37,1%).

Kopumā 2,4% no 2021. – 2025. gada konkursu skolu mobilitāšu dalībniekiem (119 personas) pieder mazāk aizsargātām grupām.

Galvenā skolu mobilitāšu laikā lietotā valoda ir angļu – 96,5% gadījumos, nākamā svešvaloda – vācu valoda (1,7%). Mobilitātēs lietota arī spāņu (18 personas) un franču valoda (7 personas), kā arī atsevišķos gadījumos – lietuviešu, itāļu, grieķu, norvēģu un holandiešu valoda (1-3 personas).

Kopumā 95,5% skolu mobilitāšu dalībnieku 2021. – 2025. gadā bija pedagoģiskais personāls (4654 personas) un 4,5% - nepedagoģiskais personāls (218 dalībnieki). Personāla sadalījums pēc mobilitātes aktivitātes veida rāda, ka pedagoģiskais personāls lielākā apmērā piedalāsursos un apmācībās (64,1%) nekā nepedagoģiskais personāls (51,4%). Attiecībā uz ēnošanu darbā novērojama apgriezta likumsakarība, un tajā biežāk piedalās nepedagoģiskais personāls (sk. 0.3. attēlu).

0.3. attēls. Erasmus+ skolu mobilitāšu dalībnieku īpatsvars dalījumā pēc personāla tipa un aktivitātes veida 2021. – 2025. gada konkursos kopā



Avots: Valsts izglītības attīstības aģentūra

Datu sadalījums pēc izglītības iestādes veida rāda, ka 87,4% dalībnieku (4257 personas) ir skolu personāls, kuru veido pamatā dalībnieki no vispārīzglītojošām izglītības iestādēm, taču var piedalīties arī profesionālo izglītības iestāžu personāls, kamēr 12,6% ir pirmsskolas izglītības iestāžu personāls (615 personas). Personāla sadalījums pēc aktivitātes veida ir samērā līdzīgs: ēnošanā piedalījušies 35,4% skolu personāla un 30,7 bērnu personāla. Secīgi kursus un apmācībās – 62,7% skolu personāla un 69,3% - bērnu personāls. Norīkojumā mācīšanai vai apmācībai devies tikai skolu personāls – 0,5%, arī uzaicinātie eksperti bijuši tikai skolu personāla vidū – 1,5%.

Atbilstoši konkursu pieteikumos norādītajam visbiežāk norādītās mobilitāšu tēmas ir “jaunas mācību metodes un pieejas” (norādīta 2473 reizes), “pamata prasmes un kompetences” (958 reizes), “iekļaušana, vienlīdzības un ne-diskriminācijas veicināšana” (794 reizes), “digitālās prasmes un kompetences” (709 reizes). Kompetenču sadaļā visbiežāk norādītās attīstītās ir “starppersonu prasmes” (3767 reizes), kam seko “kultūras apzināšanās” (1847 reizes).

Izvēlēto kursu tēmu līmenī atspoguļojas katra gada plašākas sociālās un tehnoloģiju attīstības ietekmes. Biežāk izvēlēto tēmu starpā ir labbūtība, un 2023. – 2025. gadā garīgās veselības veicināšanas jautājumi parāda pieaugošu tendenci. Digitālo prasmju un tehnoloģiju tematikas ietvaros pieaug mākslīgā intelekta (MI) un digitālo rīku kursu tēmas, taču vērojama pāreja no tehnoloģijām kā atsevišķas kursu tēmas un tās iekļaušanu kā daļu no citām tēmām. STEM kompetenču attīstība un jomas pievilcīguma veicināšanai arī vērojams pieaugums, visaugstākais vērojams 2024. gadā. Aktuāla ir arī izglītības tēma – tai ir stabils, lai gan ne dominējošs pieprasījums.

Galvenie secinājumi

Pētījuma dati liecina, ka izglītības iestāžu pārstāvji lielā mērā ir apmierināti ar līdz šim īstenotajām mācību mobilitātēm. To vērtējumā mācību mobilitātes izglītības iestādēm ir nozīmīgs resurss, jo sekmē to izvirzīto prioritāšu un mērķu sasniegšanu, jo īpaši attiecībā uz personāla profesionālo pilnveidi un izglītības iestādes digitalizāciju. Latvijas gadījumā Erasmus+ skolu personāla mobilitātēs pārsvarā piedalās pedagoģiskais personāls, savukārt nepedagoģiskais personāls – ierobežoti.

Erasmus+ akreditācijas saņemšana tiek vērtēta kā stratēģiski nozīmīgs ieguvums izglītības iestādes attīstībai. Kā būtiskākā priekšrocība tiek izcelta ilgtspējīga un sistemātiska mācību mobilitāšu organizēšanas kapacitāte. Akreditācija ļauj mācību mobilitātes plānot un īstenot saskaņā ar iestādes attīstības plānu, nodrošina prognozējamu un adekvātu finansējumu vairāku gadu periodā, kā arī veicina stabila sadarbības partneru tīkla izveidi. Tā rezultātā mācību mobilitātes no sporādiskām iniciatīvām kļūst par plānveidīgu un institucionāli integrētu darbības virzienu. Papildus tam, izglītības iestādēs nostiprinās pedagoģu grupas, kas atbalsta Erasmus+ programmas iniciatīvas. Tā rezultātā izglītības iestādēm iespējams daudz īsākā laika periodā noorganizēt mācību mobilitāti.

Mācību mobilitāšu laikā galvenokārt tiek attīstītas individuālās spējas un mūžizglītības kompetences, tādas kā: pašapziņa, svešvalodas prasmes, prezentēšanas prasmes un digitālās prasmes. Papildus tām tiek uzlabotas arī dažāda veida profesionālās kompetences, kuras izglītības iestādē noteiktas par prioritārām. Pamatā tās ir saistītas ar sekojošām jomām: iekļaujoša izglītība, āra izglītība, STEM priekšmetu pasniegšana un digitalizācija. Mobilitātēs iegūtā pieredz ir palīdzējusi attīstīt jaunas mācību metodes vai ieviest jaunas pieejas.

Izglītības iestāžu pārstāvju vērtējumā mācību mobilitātēm ir nozīmīga ietekme gan uz izglītības iestādi, gan kopumā uz visu izglītības sistēmu, ko īpaši labi iespējams novērot ilgākā laika periodā. Pirmkārt, mācību mobilitātes pozitīvi ietekmē jaunu darba prakšu ienākšanu izglītības iestādēs, piemēram, robotikas un āra izglītības attīstību. Otrkārt, tās pozitīvi ietekmē izglītības iestāžu sociālo un fizisko vidi, jo tās kļūst daudz atvērtākas dažāda veida sadarbībām. Turklāt, cita starpā, aktīvākās izglītības iestādes ir akumulējušas zināšanas un pieredzi, ka kļūst par resursu arī citām izglītības iestādām ar mazāku pieredzi. Treškārt, stiprinot atsevišķus izglītības sistēmas dalībniekus/ izglītības iestādes, tiek veicināta arī sistēmas kopējā kvalitāte, kapacitāte un attīstības potenciāls.

Mācību mobilitāšu rezultātu izplatīšana notiek trīs līmeņos – izglītības iestādes, pašvaldības un reģiona līmenī. Specifiskas zināšanas un prasmes pamatā kolēģiem tiek nodotas metodisko sanāksmju laikā (izglītības iestādes līmenis), apkopojot un ievieojot mācību materiālus un labās prakses piemērus, organizējot un vadot kursus un seminārus (pašvaldības un reģiona līmenis), kā arī atsevišķos gadījumos un salīdzinoši mazāk sistemātiski – piedaloties reģionāla un nacionāla līmeņa konferencēs. Kopējā mācību mobilitātes pieredze visbiežāk tiek nodota dažāda veida pasākumos, kas veltīti Erasmus+ tematikai (izglītības iestādes līmenis, pašvaldības un reģiona līmenis), un izmantojot izglītības iestādes mājaslapu un sociālo tīklu kontus. Izglītības iestāžu pārstāvju vērtējumā, visefektīvākie pieredzes nodošanas un izplatīšanas pasākumi ir tie, kuros ir ietverti pieredzes stāsti un sniegta iespēja praktiski darboties.

Izglītības iestāžu personāla dalību mācību mobilitātēs kavē gan individuāli, gan organizatoriski faktori. Individuālā līmenī būtiskākie šķēršļi ir nepietiekama pārliecība par savām svešvalodas prasmēm, spēju sagatavot atskaiti un orientēties nepazīstamā vidē, kā arī vispārēja nedrošības sajūta. Savukārt organizatoriskajā līmenī mācību mobilitātes galvenokārt ierobežo cilvēkresursu trūkums – īpaši situācijās, kad pedagogs māca konkrētu priekšmetu, strādā sākumskolas posmā vai sagatavo

izglītojamās 9. un 12. klases noslēguma pārbaudījumiem, kā rezultātā ir grūti nodrošināt aizstāšanu, it īpaši uz ilgāku laiku. Papildu izaicinājums ir ierobežotā iespēja vienlaikus nosūtīt vairākus darbiniekus, kā arī palielināta darba slodze pēc atgriešanās, jo īpaši, ja pedagogs strādā vairākās darbavietās.

Kopumā izglītības iestāžu personāls, gan tie kas ir piedalījušies, gan arī, kas nav piedalījušies mobilitātē, ļoti augstu vērtē Erasmus+ mobilitātes nozīmīgumu. Gandrīz visi respondenti atzīmējuši, ka mobilitātes notikšana un turpināšana ir viņiem ļoti svarīga vai diezgan svarīga. Mobilitātes nozīme tiek pamatota galvenokārt ar profesionālo pilnveidi, jaunas pieredzes gūšanu un starptautiskās pieredzes un sadarbības nozīmīgumu, taču arī ar organizācijas uzlabojumiem, kā arī personīgo izaugsmi. Izskan arī kritiskas piezīmes, taču to ir visai maz.

Pētījuma metodoloģija un pētījuma dalībnieku raksturojums

Pētījuma īstenošanas gaitā tika pielietotas divas datu vākšanas metodes: (1) izglītības iestāžu personāla aptauja, iekļaujot gan tos, kas ir piedalījušies mobilitātē, gan tos, kuri nav piedalījušies mobilitātē; (2) fokusa grupu diskusijas (FGD) ar izglītības iestāžu vadības līmeni par Erasmus+ aktivitāšu īstenošanas pieredzi, lai precizētu aptaujā iegūtos rezultātus.

Izglītības iestāžu personāla aptauja

Erasmus+ skolu mobilitātes aptauja tika īstenota tiešsaistes aptaujas formā caur Eiropas Savienības aptauju īstenošanas platformu (*EUSurvey*) no 2025. gada 15. septembra līdz 10. oktobrim. **Aptaujā kopumā piedalījās 452 respondenti**, no kuriem 311 (68,8%) ir ņēmuši dalību Erasmus+ skolu mobilitātē, bet 141 (31,2%) – nav piedalījušies.

Erasmus+ mobilitāšu dalībnieku raksturojums

Erasmus+ mobilitāšu dalībnieku grupā vairākumu veido pedagoģiskais personāls – 299 respondenti (96,1% no visiem, kas piedalījušies mobilitātē), savukārt nepedagoģiskais personāls ir pārstāvēts nelielā apjomā – tie ir 12 respondenti (3,9%). Šie rezultāti saskan ar Erasmus+ skolu mobilitāšu īstenošanas pieeju Latvijā, kas vērsta galvenokārt uz pedagoģiskā personāla mobilitāti. Pārsvarā aptaujātie pārstāv vispārīzglītojošās skolas – 288 respondenti (92,6%), savukārt bērnudārzos strādā 23 respondenti (7,4%).

Pēc darba ilguma pašreizējā jomā visbiežāk respondenti ir ar 5–15 gadu pieredzi (N=109; 35,0%) un ar vairāk nekā 25 gadu darba stāžu (N=107; 34,4%). Respondenti ar 16-25 gadu pieredzi veido 21,5% (N=67). Visretāk mobilitātē piedalījies skolu personāls ar īsu (līdz 5 gadu) darba pieredzi – 9,0% (N = 28).

Skolu lieluma ziņā visbiežāk tiek pārstāvētas vidēji lielas un lielas skolas: 81 aptaujātais (28,1%) Erasmus+ mobilitātes dalībnieks strādā skolā ar 600–999 izglītojamajiem, 78 respondenti (27,1%) – ar 1000 un vairāk izglītojamajiem. Skolas ar 400–599 izglītojamajiem pārstāv 61 respondents (21,2%), un vēl mazākas skolas bija pārstāvētas retāk. Skolās ar 1–199 izglītojamajiem strādāja 43 respondenti (14,9%), bet 200–399 izglītojamo mācību iestādēs – 25 respondenti (8,7%). Savukārt starp respondentiem, kas piedalījušies mobilitātē un strādā bērnudārzā lielākais īpatsvars – 15 respondenti (65,2%) – strādā iestādē ar 200-399 audzēkņiem.

Sadalījumā pēc mācību priekšmetiem visbiežāk Erasmus+ mobilitātē piedalījies ir pedagoģiskais personāls, kas māca dabaszinātnes –84 respondenti (27,0%), nākamā – svešvalodas ar 68 respondentiem (21,9%). Salīdzinoši bieži respondenti arī māca dzimto valodu un literatūru – 62 respondenti (19,9%), kā arī matemātiku – 55 respondenti (17,7%). Mazāks respondentu īpatsvars māca sociālās zinības (N=45; 14,5%) un mākslas priekšmetus (N=36; 11,6%), savukārt visretāk starp tiem, kas piedalījušies mobilitātē ir pārstāvēti pedagogi, kas māca sportu un veselību (N=16; 5,1%) vai arī citu mācību priekšmetu pedagogi (N=30; 9,6%).

Sadalījumā pēc dalības reižu skaita redzams, ka pēdējo četru gadu laikā lielākā daļa respondentu mobilitātēs ir piedalījušies 2–5 reizes – 56,3% aptaujāto. Pedagoģiskā personāla vidū visbiežāk mobilitātēs piedalījušies respondenti, kuri to darījuši 2–5 reizes pēdējo četru gadu laikā – tie ir 169 respondenti (56,5%). Vienreiz mobilitātē piedalījušies 114 pedagoģiskā personāla respondenti (38,1%). Salīdzinoši neliela daļa respondentu norāda intensīvāku līdzdalību – 6–10 reizes mobilitātēs piedalījušies 3,3% (N=10), bet vairāk nekā 10 reizes – 0,3 % (N=1). Neliels pedagoģiskā personāla īpatsvars (N=5; 1,7%) norāda, ka pēdējā mobilitāte notikusi pirms vairāk nekā četriem gadiem.

Nepedagoģiskā personāla vidū dalība mobilitātēs ir retāka. Puse respondentu (N=6; 50,0 %) mobilitātē piedalījušies vienreiz, savukārt otra puse 2–5 reizes pēdējo četru gadu laikā.

Vairāk nekā puse visu respondentu, kas piedalījušies mobilitātē (56,2 %), norāda, ka viņu pēdējā mobilitātes reize notikusi pēdējā gada laikā. Visbiežāk aptaujātais pedagoģiskais personāls devies mobilitātē pēdējā gada laikā (56,5%), mazāka daļa jeb 33,3% to ir darījuši pirms gada vai diviem, savukārt 10,2% pirms vairāk kā diviem gadiem. Nepedagoģiskā personāla vidū puse jeb 50% ir devusies mobilitātē pēdējā gada laikā, savukārt otra puse – pirms gada vai diviem.

Aptaujātais pedagoģiskais personāls, kas ir ņēmis dalību Erasmus+ mobilitātē, visbiežāk ir piedalījiesursos un apmācībās – tādi ir 236 respondenti (78,9%). Tomēr, ņemot vērā, ka pedagoģiskais personāls Erasmus+ piedalījies vairākas reizes, likumsakarīgi, ka daļa ir piedalījušies arī cita veida aktivitātēs. Darba ģenošanas aktivitātē piedalījušies 114 aptaujātie (38,1%). Savukārt tikai 23 pedagoģiskā personāla respondenti jeb 7,7% ir piedalījušies norīkojumā mācīšanai vai apmācībai.

Arī nepedagoģiskā personāla vidū visbiežākā mobilitātes aktivitāte ir bijuši kursi un apmācības – 10 respondenti (83,3 %). Tikai daži respondenti ir piedalījušies darba ģenošanas aktivitātē (N=4; 33,3%), savukārt no nepedagoģiskā personāla neviens nav bijis norīkojumā mācīšanai vai apmācībai.

Erasmus+ mobilitātēs nepiedalījušos respondentu raksturojums

Arī aptaujāto grupā, kas nav piedalījušies Erasmus+ mobilitātē, dominē pedagoģiskais personāls – 135 respondenti (95,7%), nepedagoģiskais personāls – 4,3% (N=6). Lielākā daļa respondentu pārstāv vispārīzglītojošās skolas – 129 respondenti (91,5%), bērnudārzus – 12 respondenti (8,5%).

Skatot darba ilgumu pašreizējā jomā, lielākā daļa no tiem, kas nav piedalījušies mobilitātē, ir ar vairāk nekā 25 gadu darba stāžu – 52 aptaujātie (36,9%). 37 respondenti (26,2%) strādā 5-15 gadus, 30 respondenti (21%) līdz 5 gadiem, savukārt vismazākais īpatsvars strādā savā jomā 16-25 gadus (N=22; 15,6%).

Arī starp respondentiem, kas nav piedalījušies Erasmus+ mobilitātē, dominē lielas skolas. Skolas ar 600–999 izglītojamajiem pārstāv 45 respondenti (34,9%), bet skolas ar 1000 un vairāk izglītojamajiem – 41 respondents (31,8%). Skolas ar 400–599 izglītojamajiem bija pārstāvētas ar 25 respondentiem (19,4%). Mazās skolas šajā grupā bija sastopamas retāk – skolās ar 1–199 izglītojamajiem strādāja 9 respondenti (7,0%), un tikpat daudz – 200–399 izglītojamo skolās. Bērnudārzu grupā respondenti gandrīz pilnībā pārstāvēja bērnudārzus ar 200–399 audzēkņiem – 11 respondenti (91,7%).

Arī aptaujāto, kas nav ņēmuši dalību Erasmus+ mobilitātē, sadalījums pēc mācību priekšmetiem ir līdzīgs. Arī šajā grupā visbiežāk aptaujā ir pārstāvēti pedagogi, kas māca dabaszinātnes – 30 respondenti (21,3%), kā arī dzimto valodu un literatūru – 25 respondenti (17,7%). Svešvalodas māca 20 respondenti (14,2%), bet matemātiku – 22 respondenti (15,6%). Salīdzinoši mazāk respondenti, kas nav piedalījušies mācību mobilitātē, pārstāv mākslas priekšmetus (N=22; 15,6%), sociālās zinības, sporta un veselības priekšmetus (abos gadījumos N=13; 9,2%). Citus mācību priekšmetus māca 11 respondenti (7,8%).

Izglītības iestāžu vadības fokusa grupu diskusijas

Saskaņā ar pētījuma metodoloģiju, laika posmā no 2026. gada 13. janvāra līdz 22. janvārim tika īstenotas četras fokusa grupu diskusijas. Viena fokusa grupas diskusija tika īstenota ar pirmskolas izglītības iestāžu vadītājiem (turpmāk tekstā – FGD1; N=5), otra fokusa grupa tika īstenota ar vispārējās izglītības iestāžu Erasmus+ projektu koordinatoriem (FGD2; N=6), trešā un ceturrtā grupa ar vispārējās izglītības iestāžu vadītājiem. Vienā gadījumā uz grupu tika aicināti izglītības iestāžu

vadītāji, kuru vadītās izglītības iestādes ir ieguvušas Erasmus+ akreditāciju (FGD3; N=6), bet otrā gadījumā – kuru vadītajām izglītības iestādēm nav akreditācijas vai tās vēl ir akreditācijas iegūšanas procesā (FGD4; N=6). Kopumā fokusa grupu diskusijās piedalījās 23 dalībnieki no 22 dažādām izglītības iestādēm. Fokusa grupu diskusiju ilgums – līdz 90 min.

Šī ziņojuma turpinājumā abās pētījuma aktivitātēs iegūtie dati tiek analizēti un izklāstīti integrēti, kārtojot rezultātus pēc pētījumā aplūkotajām tēmām.

Pētījuma rezultāti

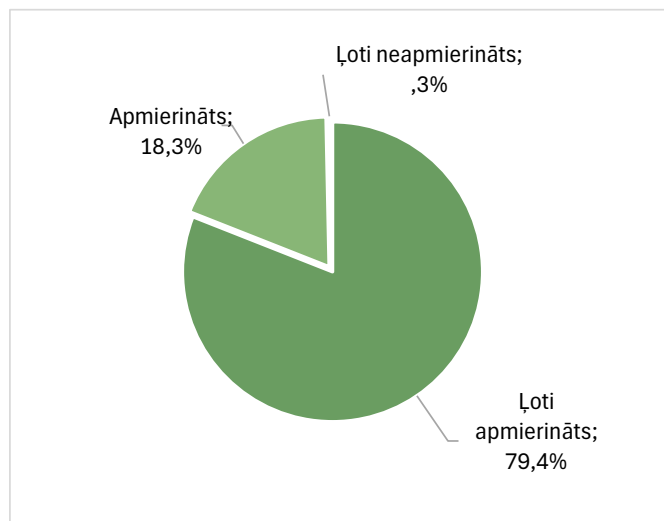
Rezultātu sekcija ir strukturēta atbilstoši pētījuma galvenajām izpētes jautājumu tēmām, integrēti analizējot kvantitatīvās aptaujas un fokusa grupu diskusiju datus, secīgi izskatot dažādu pētījuma mērķa grupu izteikto viedokli.

Vispārējā apmierinātība

Visu pētījuma mērķa grupu viedokļu izpēte atklāj augstu apmierinātību ar līdz šim īstenotajām mācību mobilitātēm. Mobilitāšu dalībnieki to demonstrē kvantitatīvās aptaujas rezultātos, kuri rāda, ka 79,4% aptaujāto ir ļoti apmierināti, savukārt 18,3% – apmierināti. Tikai viens respondents ir atzīmējis, ka ar pieredzi ir ļoti neapmierināts (skat. 1. attēlu). Fokusa grupu diskusijas atklāj, ka izglītības iestāžu vadība uzskata tās par nozīmīgu resursu, lai veicinātu personāla izaugsmi un sasniegtu izglītības iestādes izvirzītās prioritātes un mērķus. Piemēram, iekļaujoša izglītība, āra izglītība, STEM priekšmetu pasniegšana un digitalizācija.

1. attēls. Mobilitātē piedalījušos apmierinātība ar mobilitātes pieredzi (%)

Jautājums: Cik kopumā apmierināts Jūs esat ar savu Erasmus+ skolu personāla mobilitātes pieredzi?



Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē, N= 311

Fokusa grupu diskusiju dalībnieki uzskata, ka katra mācību mobilitātes pieredze ir nozīmīga, jo dod ieguvumus, kas mērāmi dažādās dimensijās. Pirmkārt, ietekme izpaužas gan personas individuālajā, gan organizācijas līmenī. Otrkārt, ietekme var attiekties gan uz profesionālajām prasmēm, gan uz personas pašpārliecīgumu un labbūtību, kas tālāk, organizācijas līmenī, summējas un ietekmē darbvietas klimatu. Šīs ietekmes ir sīkāk raksturotas turpmākajās nodaļās. Tāpēc pat gadījumos, kad mobilitātes laikā netika iegūtas plānotās profesionālās prasmes, tā dalībniekam:

- sniedza iespēju uzlabot savas svešvalodas zināšanas;
- sniedza iespēju paplašināt savu redzesloku;
- sniedza iespēju salīdzināt savas zināšanas un prasmes ar citu valstu kolēģiem.

Pēc pētījuma dalībnieku domām, atziņa, ka viņa personiskās kompetences un pārstāvētā izglītības iestāde ir augstā līmenī, dažkārt ir pat vērtīgāka par jaunu zināšanu un prasmju apgūšanu, jo tā sniedz pārliecību un lepnumu par sevi, izglītības iestādi un valsti. Tas savukārt pozitīvi ietekmē izglītības iestādes attīstību un sabiedrību kopumā, jo, pirmkārt, izglītības iestādē strādā atvērts un par sevi

pārliecināts darbinieks, otrkārt, šāds darbinieks nodod savas zināšanas un pieredzi izglītojamajiem, kas veido nākamo paaudzi.

“Tad, kad tu aizbrauc apmaiņas braucienā, tu ļoti labi vari novērtēt to, kas ir pie mums Latvijā. Ai, mums vajag to, mums vajag šito! Bet tad, kad tu aizbrauc pie portugāļiem, itāļiem... [...] Tu saproti, ka pie mums ir tāda pārbagātība ar visu ko, kas nav pasaulē. Jā, mums ir šitas labi un šitas. Tas ir milzīgs plus, jo paskatīties sliktu pieredzi arī ir mācība, un Erasmus šo ir ļāvis, ka skolotājs novērtē... Jo tu ikdienā strādā un tev liekas, ka tā ir norma. Tā ir norma tev, bet daudziem tā nav. Ļoti svarīgi ir paskatīties uz sevi no citas puses.” (FGD1)

“Erasmus ļauj pārvarēt gan stereotipus, gan bailes. Un es vienmēr saku, ka ir ļoti svarīgi parādīt Latvijas skolotājiem un bērniem, ka ārpus Latvijas izglītības sistēma nav ideāla. Pateicoties tieši Erasmus man ir iespēja visiem stāstīt, ka Latvijas vispārējās izglītības sistēma ir viena no labākajām Eiropā.” (FGD3)

“Man liekas, ka iestādes attīstība ir atkarīga no tās cilvēku garīgās attīstības, domu plašuma. Un Erasmus ir ļoti laba lieta, kas to veicina. Mēs vienkārši kļūstam drosmīgāki, atvērtāki, mums ir dažādākas idejas... Mēs paši sevi sākam vairāk apzināties. Mēs esam baigi foršie pedagogi, mēs daudz ko varam. Mēs esam līdzvērtīgi, mēs varam strādāt kā Eiropā. Tas jau seko līdzīgai attīstībai.” (FGD1)

Būtiski norādīt, ka neviens no projektu koordinatori nevarēja apstiprināt, ka būtu saskārušies ar situāciju, kad dalībnieks pēc mobilitātes ir bijis neapmierināts ar mobilitātes pieredzi. Atsevišķos gadījumos tika norādīts, ka dalībnieki pēc intensīvas mācību mobilitātes mēdz justies emocionāli un fiziski noguruši, taču ne neapmierināti.

Pasākumi, kas veicina mācību mobilitātes ietekmi

Pētījuma dalībnieki norāda, ka tiek ieguldīts darbs, lai dalībnieki būtu apmierināti ar savu mobilitātes pieredzi un no tās būtu ieguvums visai izglītības iestādei:

- mācību mobilitātes tiek plānotas saskaņā ar izglītības iestādes attīstības plānu/ akreditāciju
- pamatā mācību mobilitātes tiek organizētas pie jau uzticamiem sadarbības partneriem (jo īpaši, ja tā ir darba ēnošana, uz kuru parasti tiek nosūtīti mazāk pieredzējuši darbinieki ar vajākām svešvalodas zināšanām)
- ja tas nav iespējams, tad rūpīgi tiek izvēlēti jauni sadarbības partneri (biežāk saistībā ar kursiem)
- tiek veikta dalībnieku atlase, pārlicinoties par tā motivāciju un spēju izplatīt tālāk apgūtās zināšanas un prasmes
- dalībnieki pirms mācību mobilitātes tiek emocionāli un praktiski sagatavoti (piem., atsevišķās izglītības iestādēs pedagogiem tiek organizētas angļu valodas nodarbības)
- attiecībā uz darba ēnošanu tiek īstenota prakse sūtīt kopā vismaz divus dalībniekus – vienu ar labām svešvalodas zināšanām/ar Erasmus+ pieredzi un otru ar vajākām svešvalodas zināšanām
- atsevišķos gadījumos izglītības iestādes pašas uzņemas organizēt izmitināšanu un ēdināšanu saviem darbiniekiem, tādējādi jau laikus izvairoties no nepatīkamas pieredzes.

Pēc pētījuma dalībnieku domām, augstāk minētie pasākumi lielā mērā nodrošina veiksmīgu mācību mobilitātes rezultātu.

Akreditācija vs projektu veidu pieeja

Izglītības iestāžu vadītāji, kuru vadītās izglītības iestādes ir saņēmušas Erasmus+ akreditāciju, ir ļoti apmierināti, ka to izglītības iestādes ir akreditētas. Izglītības iestāžu vadītāji norāda uz vairākām priekšrocībām, ko izglītības iestādei sniedz Erasmus+ akreditācija:

- ilgtspējīga un sistemātiska mācību mobilitāšu organizēšanas kapacitāte
 - iespēja mācību mobilitātes izmantot kā sistemātisku attīstības instrumentu
 - nodrošināts adekvāts un prognozējams finansējums vairāku gadu periodā
 - nostiprināts sadarbības partneru tīkls
- “*Erasmus kodols*” – pedagogu grupa ar pieredzi, motivāciju un gatavību iesaistīties sagatavošanas darbos un mobilitātēs
 - pārlicība, ka būs darbinieki, kuri vēlēties iesaistīties
 - operatīva lēmumu pieņemšanu un ātra mobilitāšu organizēšana
 - samazināts organizatoriskais slogs.

Izglītības iestāžu vadītāji kā galveno akreditācijas priekšrocību norāda to, ka tā nodrošina ilgtspējīgu un sistemātisku mācību mobilitāšu organizēšanas kapacitāti. Pirmkārt, akreditētās izglītības iestādes mācību mobilitātes plāno un īsteno saskaņā ar akreditācijas dokumentā paredzēto attīstības stratēģiju, kas balstīta izglītības iestādes un personāla vajadzībās. Otrkārt, akreditācija nodrošina adekvātu un patstāvīgu finansējumu mobilitāšu īstenošanai. Jāatzīmē, ka vairāki izglītības iestāžu vadītāji šo atzīmē kā ļoti lielu priekšrocību, jo izglītības iestādes ilgākā laika periodā uz priekšu nevar paļauties uz pašvaldības finansējuma piešķiršanu izglītības iestādes attīstības vajadzībām, t.sk. darbinieku apmācībām, tīklošanās un pieredzes apmaiņas pasākumiem. Tāpat tiek atzīts, ka kopumā saņemtā finansējuma apmērs ir adekvāts, lai segtu visas izmaksas. Atsevišķos gadījumos tiek norādīts, ka finansējums paliek pāri, kas attiecīgi tiek izlietots, lai uzlabotu materiāli tehnisko bāzi saistībā ar mācību mobilitātes tematiku. Treškārt, laika gaitā izglītības iestādēm nostiprinās sadarbības partneru loks, kas būtiski atvieglo mācību mobilitāšu organizēšanu un mazina risku saņemt nekvalitatīvas apmācības. Tādējādi mācību mobilitāšu organizēšana no sporādiskas un projektu iniciatīvās balstītas prakses ir mainījusies uz plānveidīgu, regulāru un stratēģiski integrētu iestādes darbības sastāvdaļu.

“Tā ir skaidrība noteiktam laika periodam. Un tas ļoti atvieglo plānošanas darbu. Man šķiet, ka tas ir tas būtiskākais.” (FGD3)

“Mūsu skolai ir akreditācija, līdz ar to mēs varam jau tā plānveidīgi domāt par pedagogu mobilitāti. Mēs nododam informāciju par to, kādas mobilitātes ir plānotas konkrētajā mācību gadā. To mēs nododam mācību gada sākumā pedagogiskajā sēdē. Tad jau mēs apmēram arī zinām. Mums sadarbības loks ir diezgan plašs, mums ir 12 skolas 10 valstīs. Līdz ar to mums ir iespēja izvēlēties, un paskatīties, kādi skolotāji kur varētu piedalīties.” (FGD2)

“Tad, kad tika rakstīts pieteikums akreditācijai, tad tika izvērtēts kas skolai ir nepieciešams. Un tā kā tas periods ir diezgan ilgs, seši gadi, tad mums ir vairākas prioritātes. Katru gadu vienu gadu uz priekšu mēs plānojam, lai tās tiktu aptvertas. Kādu mācību priekšmetu skolotāji, kuri administrācijas pārstāvji... Mēs arī izmantojam darba ēnošanu, gan dodoties uz partnerskolām, gan arī viņi dodas pie mums, un kursi. Vispirms ir prioritātes, kas mums ir būtiskas, un tad mēs domājam to, kādā veidā un kas to varētu veikt. Tā, lai skolai no tā būtu ieguvums.” (FGD3)

“Un, protams, es varu jau rēķināties, ka man skolotāji, kuri vēlēties pilnveidoties kādā noteiktā jomā, ka man nav jāmeklē pašvaldībā finansējums, bet ir arī šāda iespēja.” (FGD3)

Savukārt kā otra nozīmīga priekšrocība - izglītības iestādē ir izveidojusies darbinieku grupa (tā sauktais Erasmus kodols), kas atbalsta Erasmus+ aktivitātes un iniciatīvas. Līdz ar to izglītības iestādes vadītājs un projektu koordinators jūtas droši, ka izglītības iestādē tiks atrasti darbinieki, kuri būs gatavi iesaistīties mācību mobilitātē/s un pavadīt izglītojamos mobilitātē. Kopumā tas veicina (1) ātrāku lēmumu pieņemšanu, (2) ātrāku mobilitāšu organizēšanu un pateicoties personāla mobilitātes pieredzei (3) ļauj īstenot plašākas darbības.

“Nosacīti ir izveidots Erasmus kodols, ir skolotāji, uz kuriem tu vari paļauties. Piemēram, ja tev vajag bērnu grupu nosūtīt, tev vairs nevajag meklēt un pierunāt skolotāju, kurš brauks līdz. Faktiski ir skolotāji, kuri uzreiz var pateikt – jā, es braucu. Tu vari plānot un nedomāt par to, ka tev vajadzēs atrast piemērotu cilvēku. Akreditācija ir superīga lieta.” (FGD3)

Jautājot izglītības iestāžu vadītājiem, kuru vadītās izglītības iestādes nav saņēmušas Erasmus+ akreditāciju, tiek norādīts uz diviem iemesliem:

- laika trūkums, lai sagatavotu nepieciešamo dokumentāciju
- saņemts atteikums, jo nepilnīgi sagatavots pieteikums.

Piemēram, viens no izglītības iestādes vadītājiem stāsta, ka 2025. gada rudenī bija plānojis sagatavot pieteikumu akreditācijai, taču laika trūkuma dēļ, jo rudens periods izglītības iestādēs ir intensīvs periods, to nav izdarījis. Jāatzīmē, ka balstoties uz diskusiju laikā sniegto informāciju, nelielās izglītības iestādēs akreditācijai nepieciešamo dokumentāciju un projektu pieteikumus visbiežāk sagatavo tieši izglītības iestāžu vadītāji, līdz ar to, ja viņiem trūkst laika resursu un nav neviena cita aktīva un kompetenta darbinieka, kas to varētu darīt, tad šis jautājums netiek virzīts uz priekšu. Savukārt tās izglītības iestādes, kas bija iesniegušas pieteikumu, bet bija saņēmušas atteikumu, norāda, ka nebija pietiekami detalizēti aprakstījušas noteiktus punktus. Tomēr pati akreditācijas procedūra netiek uzskatīta par sarežģītu. Pozitīvi vērtējams, ka, neskatoties uz iepriekš identificētajiem šķēršļiem, abas grupas pauž skaidru apņēmību iegūt akreditētas izglītības iestādes statusu.

“Es rudenī biju ļoti nobriedusi rakstīt akreditācijas pieteikumu, bet oktobris bija tik saspringts ar citiem skolas darbiem, un es arī runāju ar vienu citu kolēģi... Ja mēs esam skolas vadībā, un rudens vēl nav īsti ieskrējies, ka vienkārši nav tā spēka un varēšanas. Laika trūkums. Tas ir viens, kāpēc mēs to neesam izdarījuši.” (FGD4)

“Mēs saņemām, ka mums pietiek punktu skaits, bet nebija pietiekami detalizēti izstrādāts par to, kā tiks aizstāts personāls, kas dodas mobilitātē. Vienkārši tādas lietas, kas mums ir jāizspriež kā to pareizi norādīt. Un mēs esam gatavi rudenī atkārtoti sniegt un tad arī būs pozitīva atbilde.” (FGD4)

Personāla kompetenču attīstība

Kompetenču attīstība kā mobilitātes rezultāts tika apskatīta gan kvantitatīvā, gan kvalitatīvā pētījuma ietvaros. Šajā ziņojumā kvalitatīvā pētījuma dati ļauj parādīt visu kompetenču spektru, kuru pilnveidošanu ir sekmējušas skolu mobilitātes, savukārt kvantitatīvā pētījuma rezultāti sniedz sistemātisku agregētu pārskatu par dažādām kompetenču attīstības dimensijām, lielākā mērā fokusējoties uz dažādām profesionālajā darbā nepieciešamajām prasmēm.

Vispārējs pārskats

Saskaņā ar pētījuma dalībnieku sniegtajām atbildēm, mācību mobilitāšu laikā darbinieki galvenokārt attīsta individuālās un mūžizglītības kompetences, kam seko profesionālo kompetenču attīstība.

Apkopojot pētījuma dalībnieku sniegtās atbildes, mācību mobilitāšu laikā darbinieki visbiežāk attīsta sekojošas prasmes un spējas:

- **personības īpašības**
 - pašapziņa
 - spēja orientēties svešā vidē
 - plašāks skatījums uz vietējiem un globāliem procesiem
- **mūžizglītības kompetences**
 - svešvalodas prasmes (pārvar barjeru sarunāties)
 - spēja uzstāties un runāt publikas priekšā
 - digitālas prasmes (jo īpaši digitālo rīku izmantošana mācībām)
 - refleksija par mācību procesu
 - spēja izvērtēt savas zināšanas un prasmes
 - pieredzes apmaiņa un koleģiāla mācīšanās
 - starpkultūru kompetence
 - atvērtība jaunām zināšanām
- **profesionālās kompetences**
 - zināšanas par dažāda veida pieeju un metodiku izmantošanu.

No pētījuma dalībnieku teiktā izriet, ka mācību mobilitāšu laikā uzlabojas personības īpašības un mūžizglītības kompetences, kas ir priekšnosacījums profesionālo kompetenču pilnveidei un to aktīvākai izmantošanai praksē. Proti, vairāki pētījuma dalībnieki norāda, ka Erasmus+ pieredze pozitīvi ietekmē pedagoga profesionālo attīstību, jo tā, kā pedagogs ir pārliecināts par sevi un savām zināšanām, viņš vairāk tiecas iesaistīties reģionāla, nacionāla un starptautiska mēroga pasākumos, organizējot dažāda veida pasākumus un izstrādājot jaunas programmas. Jāatzīmē, ka pētījuma dalībnieki stāstot par apgūtajām zināšanām un prasmēm, pamatā runā par pedagogiem, jo pedagogi ir galvenā mērķa grupa, kas dodas mācību mobilitātēs. Tomēr arī atsevišķi jautājot par nepedagoģisko personālu, būtiskas atšķirības netiek novērotas.

“Bet aizbraucot uz ārzemēm un redzot, ka mēs esam tikpat labi vai pat vēl labāki... Skolotājam pašapziņa paceļas. Un viņš spēj novērtēt savu darbu.” (FGD3)

“Protams, arī prezentēšanas prasmes, ko vairākas skolotājas ir apguvušas. Nebaidās uzstāties un dalīties pieredzē, radīt to, kā viņas strādā. Arī angļu valodas zināšanas ir uzlabojušās. Un drosme pielietot šo valodu.” (FGD1)

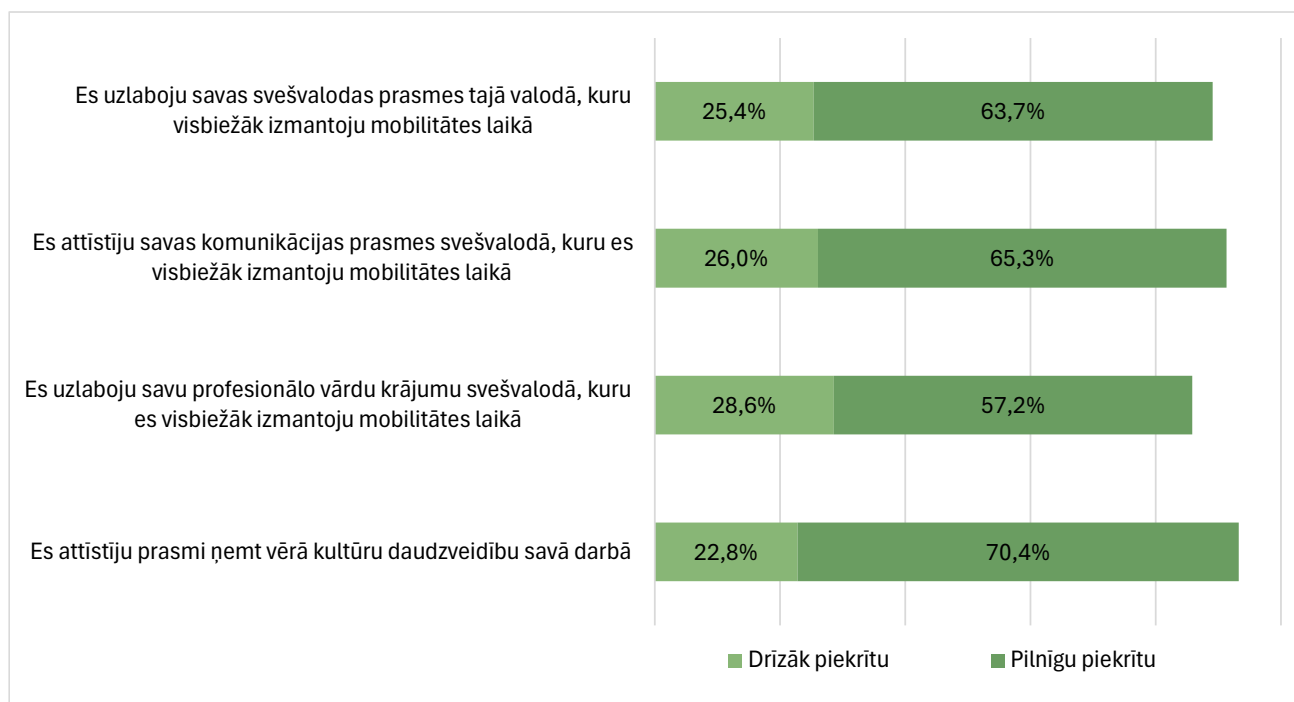
“Un kas ir ļoti būtiski, tā kā mēs esam daļa no Eiropas, tad skolotājiem ir jājūtas droši starptautiskā vidē, un organizējot dažādus pasākumus, izstrādājot jaunas programmas... Un tad ir runa par angļu valodu un to kā savu priekšmetu mācīt angļu valodā... Erasmus+ aktivitātes ir devušas drošības sajūtu – jā, es to varu.” (FGD3)

Svešvalodu prasmes

Aplūkojot atsevišķi individuālā līmenī uzlabotās prasmes, pirmais kvantitatīvajā aptaujā vērtētais prasmju kopums bija svešvalodu prasmes. 2. attēls rāda, ka mobilitātes dalībnieki, gan pedagoģiskais, gan nepedagoģiskais personāls, kopumā ļoti pozitīvi vērtē mobilitātes ietekmi uz viņu svešvalodu prasmēm.

2. attēls. Mobilitātē piedalījušos iegūto svešvalodas prasmju pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Mobilitātes rezultātā....



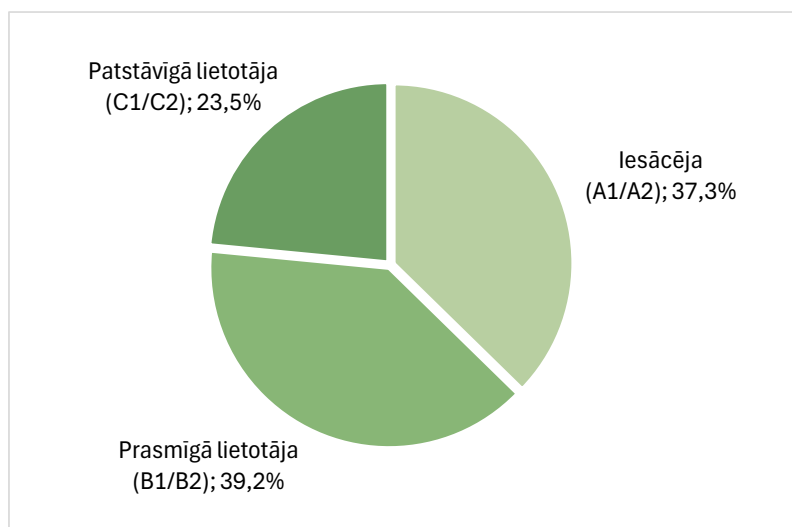
Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē, N= 311

Lielākā daļa respondentu norāda, ka mobilitātes laikā ir uzlabojuši savas tās svešvalodas prasmes, kuru visbiežāk lietoja mobilitātes laikā (saskaņā ar nacionālās aģentūras datiem – visi ir izmantojuši angļu valodu). Kopumā 63,7% respondentu pilnīgi piekrīt šim apgalvojumam, bet vēl 25,4% drīzāk piekrīt. Negatīvu atbilžu (pilnīgi vai drīzāk nepiekrītu) īpatsvars ir zems – kopā abās atbildēs tie ir 4,2%. Līdzīga tendence vērojama arī novērtējumā par komunikācijas prasmju svešvalodā attīstīšanu - 65,3% respondentu pilnībā piekrīt, ka mobilitāte ir veicinājusi to attīstību, bet 26,0% – drīzāk piekrīt. Attiecībā uz profesionālā vārdu krājuma uzlabošanu svešvalodā vairāk nekā puse respondentu (57,2%) pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, bet 28,6% drīzāk piekrīt. Visaugstākais piekrišanas radītājs ir novērojams apgalvojumā par kultūru daudzveidības ņemšanu vērā savā darbā. 70,4% respondentu pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, bet 22,8% – drīzāk piekrīt. Arī šajā jautājumā tāpat kā iepriekš atbilžu pilnīgi nepiekrītu un drīzāk nepiekrītu īpatsvars ir neliels (kopā 2,6%).

Tālāk 3. attēlā redzams mobilitātē piedalījušos respondentu svešvalodu līmeņa pašvērtējums. Visbiežāk mobilitātē piedalījies skolu personāls, kurš mobilitātes laikā lietoja svešvalodu pārvalda prasmīgā lietotāja (B1/B2) līmenī – 39,2% respondentu. Tomēr svešvalodu prasmes nav bijušas par šķērslī tam, lai mobilitātē piedalītos personāls, kura zināšanas ir iesācēja (A1/A2) līmenī (37,3% aptaujāto). Retāk piedalījušies ir tādi, kuru svešvalodas prasmes ir patstāvīgā lietotāja (C1/C2) līmenī (23,5%). Procentuāli lielākās atšķirības starp pedagoģisko un nepedagoģisko personālu ir prasmīgā lietotāja (pedagoģiskais personāls – 40,1%; nepedagoģiskais personāls – 16,7%) un patstāvīgā lietotāja (pedagoģiskais personāls – 22,7%; nepedagoģiskais personāls – 41,7%) kategorijās.

3. attēls. Mobilitātē piedalījušos svešvalodu prasmju līmeņa pašvērtējums (%)

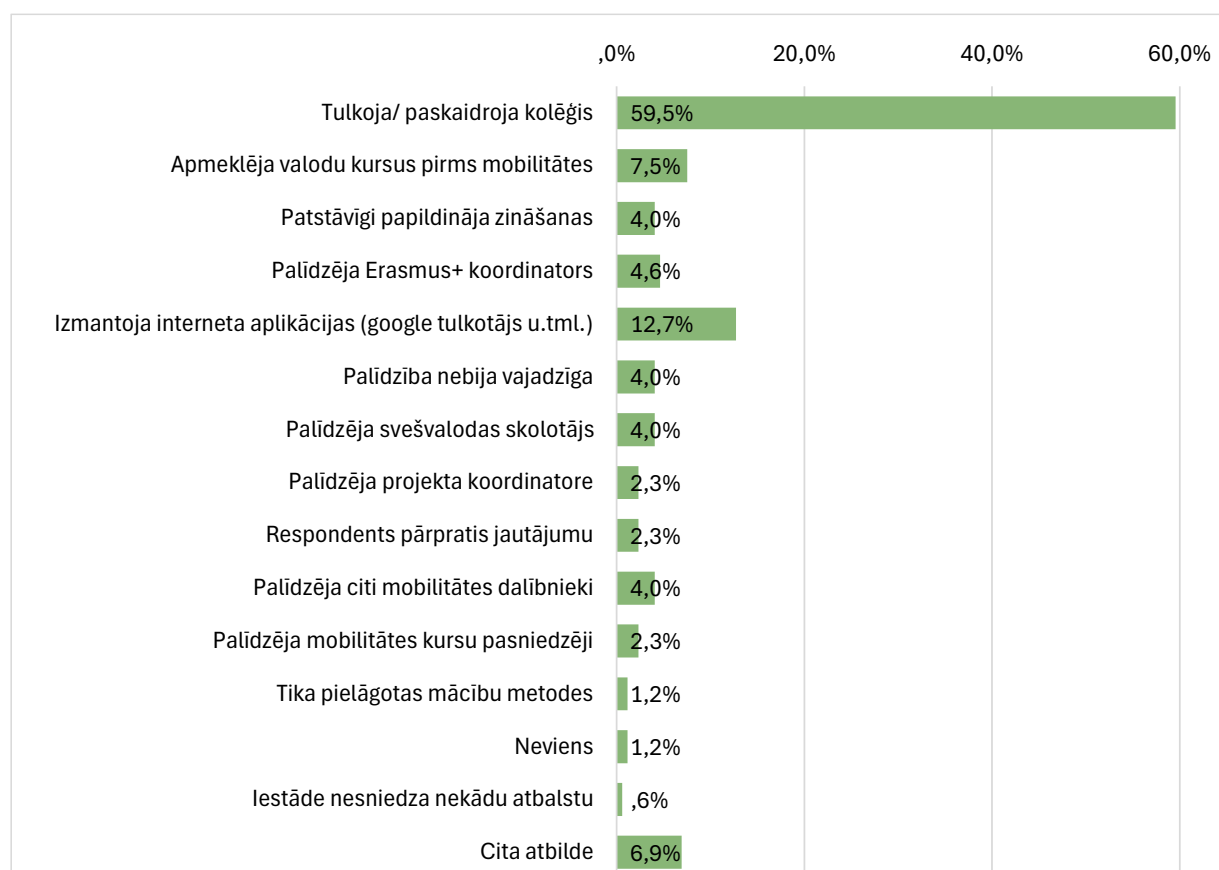
Jautājums: Kā Jūs vērtētu savas svešvalodas prasmes, kuru visbiežāk lietojāt mobilitātes laikā?



Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē, N=311

4. attēls. Mobilitātē piedalījušos kā svešvalodas iesācēju atbalsta avoti (%)

Jautājums: Kas Jūs atbalstīja, kad piedalījāties mobilitātē kā konkrētās svešvalodas iesācējs?



Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē un savas svešvalodu zināšanas vērtē iesācēja vai arī prasmīga lietotāja līmenī N=238

Tiem, kas atzīmēja savas svešvalodas zināšanas iesācēja vai arī prasmīga lietotāja līmenī, tika uzdots tālāk jautājums – kas atbalstīja, piedaloties mobilitātē kā konkrētās svešvalodas iesācējs (skat. 4. attēlu)? Lielāko daļu respondentu (59,5%) atbalstīja kolēģis. Šī atbilde saskan ar mācību iestāžu

vadības un koordinatoru teikto, ka, plānojot personāla ar vajākam svešvalodu prasmēm mobilitāti, viņi tiek nosūtīti pārī ar kolēģi, kurš labāk pārvalda svešvalodu. Jau daudz mazāks īpatsvars aptaujāto apgalvo, ka izmantoja dažādas tiešsaistes atbalsta programmas (interneta aplikācijas), piemēram, *google translate* (12,7%). Savukārt valodu kursus pirms mobilitātes apmeklēja 7,5% aptaujāto.

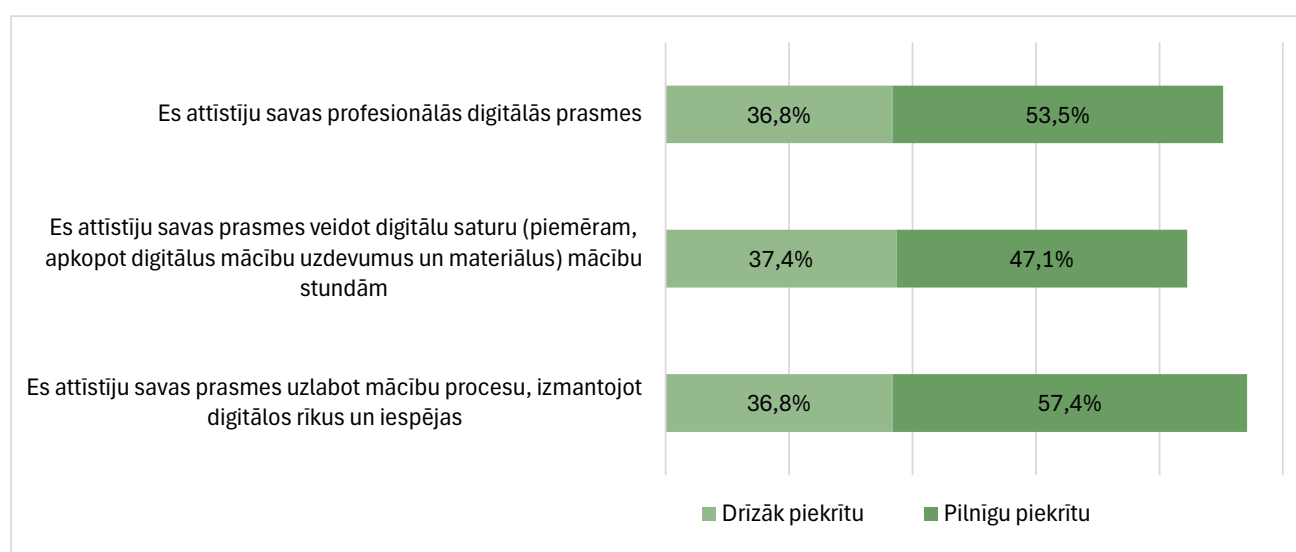
Digitālās prasmes

Digitālo prasmju attīstīšana ir bijusi samērā būtiska mobilitāšu komponente – puse (51,8%) pedagoģiskā personāla atzīst, ka mobilitātes mācību rezultāts bijis tieši saistīts ar digitālo kompetenču attīstību, savukārt nepedagoģiskā personāla grupā mobilitātes mācību rezultāts bijis tieši saistīts ar digitālo kompetenču attīstību 75% gadījumu. Turpinājumā secīgi aplūkots pedagoģiskā un nepedagoģiskā personāla vērtējums par digitālo kompetenču attīstības rezultātiem, sniedzot apgalvojumu novērtējumu.

Pedagoģiskā personāla grupā 53,5% pilnīgi piekrīt, ka ir attīstījuši savas profesionālās digitālās prasmes, savukārt 36,8% drīzāk piekrīt (5. attēls). 47,1% aptaujāto pilnīgi piekrīt, ka ir attīstījuši savas prasmes veidot digitālu saturu (piemēram, apkopot digitālus mācību uzdevumus un materiālus) mācību stundām un 37,4% apgalvojumam drīzāk piekrīt. Savukārt vispozitīvākie rezultāti ir vērojami saistībā ar prasmju attīstīšanu mācību procesa uzlabošanai, izmantojot digitālos rīkus un iespējas – 57,4% pilnīgi piekrīt un 36,8% drīzāk piekrīt. Visās kategorijās to respondentu īpatsvars, kuri nepiekrīt, ka būtu apguvuši attiecīgās digitālās prasmes ir salīdzinoši neliels.

5. attēls. Pedagoģiskā personāla digitālo prasmju pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu norādīt, cik lielā mērā Jūs piekrītat zemāk dotajiem apgalvojumiem?



Bāze: pedagoģiskais personāls, kas piedalījies mobilitātē, kuras ietvaros apgūtas digitālās kompetences, N= 155

No pedagoģiskā personāla aptaujājajiem, kuriem neizdevās attīstīt digitālās prasmes mobilitātes laikā, parasti tiek norādīts, ka kursam bija citi mērķi un digitālo prasmju attīstīšana netika iekļauta programmā – šādu atbildi norādījuši 5 respondenti. Savukārt 3 aptaujājamo gadījumā projektā nebija paredzēta praktiskā darbošanās, kas bijis šķērslis digitālo prasmju apguvei, kā arī 2 respondenti norāda, ka nodarbības formāts vai ātrums nav bijis viņiem piemērots. Jāuzsver, ka šādu respondentu, kuriem neizdevās attīstīt digitālās prasmes nebija daudz – kopumā tie bija 16 aptaujātie.

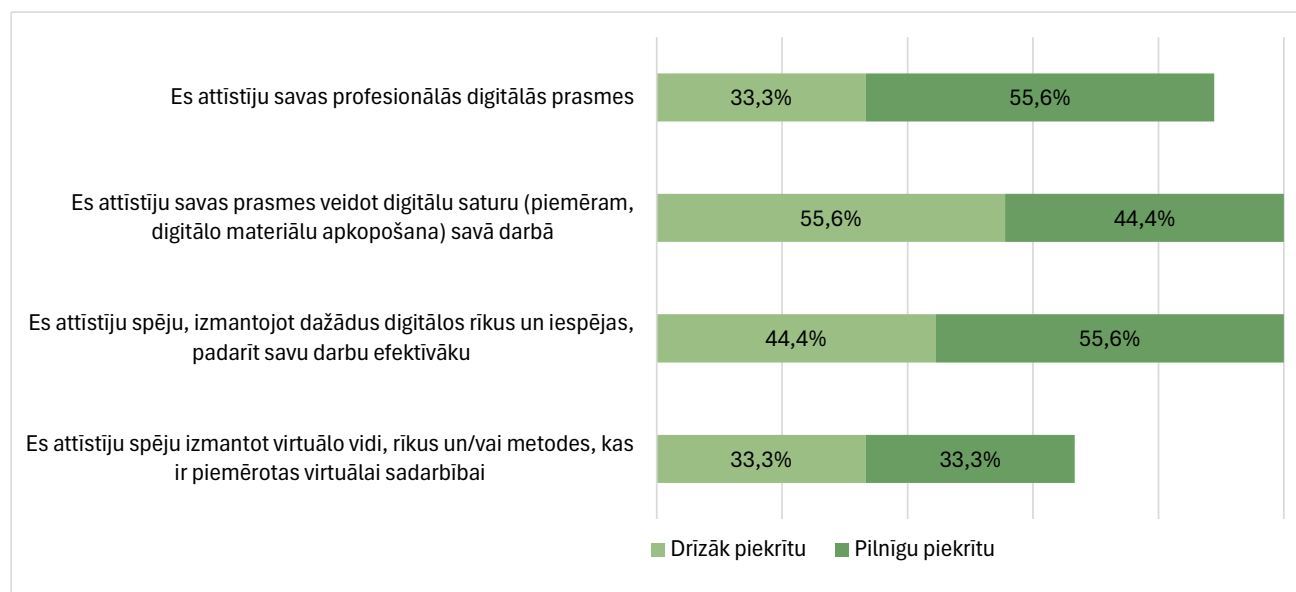
6. attēlā redzams nepedagoģiskā personāla pēc mobilitātes iegūto digitālo prasmju pašvērtējums. Šajā jautājumā augstākais pilnīgas piekrišanas īpatsvars ir spējai, izmantojot dažādus digitālos rīkus un

iespējas, padarīt savu darbu efektīvāku (55,6%), kā arī profesionālo digitālo prasmju attīstībai kopumā (55,6%). Visi respondenti piekrīt, ka ir attīstījušās prasmes veidot digitālu saturu un prasmes izmantot digitālos rīkus darba efektivitātes celšanai (atbildes drīzāk piekrītu un pilnīgi piekrītu).

Salīdzinoši viszemākie rādītāji novērojami nepedagoģiskā personāla pašvērtējumā par spēju izmantot virtuālo vidi, rīkus un metodes, kas piemērotas virtuālai sadarbībai. Šajā kategorijā atbildes drīzāk piekrītu un pilnīgi piekrītu veido katra vienādu īpatsvaru (33,3%), kas iezīmē iespējas turpmākai šīs jomas attīstībai.

6. attēls. Nepedagoģiskā personāla pēc mobilitātes iegūto digitālo prasmju pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu norādīt, cik lielā mērā Jūs piekrītat zemāk dotajiem apgalvojumiem?



Bāze: nepedagoģiskais personāls, kam mobilitāte iekļāva digitālo kompetenču attīstību, N=9

Profesionālās kompetences

Skolu un bērnudārzu pedagoģiskais personāls

Profesionālo kompetenču attīstības jautājumi ir aplūkoti atsevišķi pēc trīs galvenajām mērķa grupām – skolu un bērnudārzu pedagoģiskā personāla un izglītības iestāžu nepedagoģiskā personāla.

7. attēlā redzams skolu pedagoģiskā personāla pašvērtējums attiecībā uz dažādu pedagoģisko prasmju attīstību mācību mobilitātes laikā. Skolu pedagoģiskā personāla vidū visbiežāk respondenti (89,2%) ir norādījuši, ka mobilitātes rezultātā ir attīstījušās praktiskās iemaņas, kas nepieciešamas respondenta pašreizējam darbam un profesionālajai attīstībai. 62,6% šim apgalvojumam pilnīgi piekrīt, savukārt 26,6% drīzāk piekrīt.

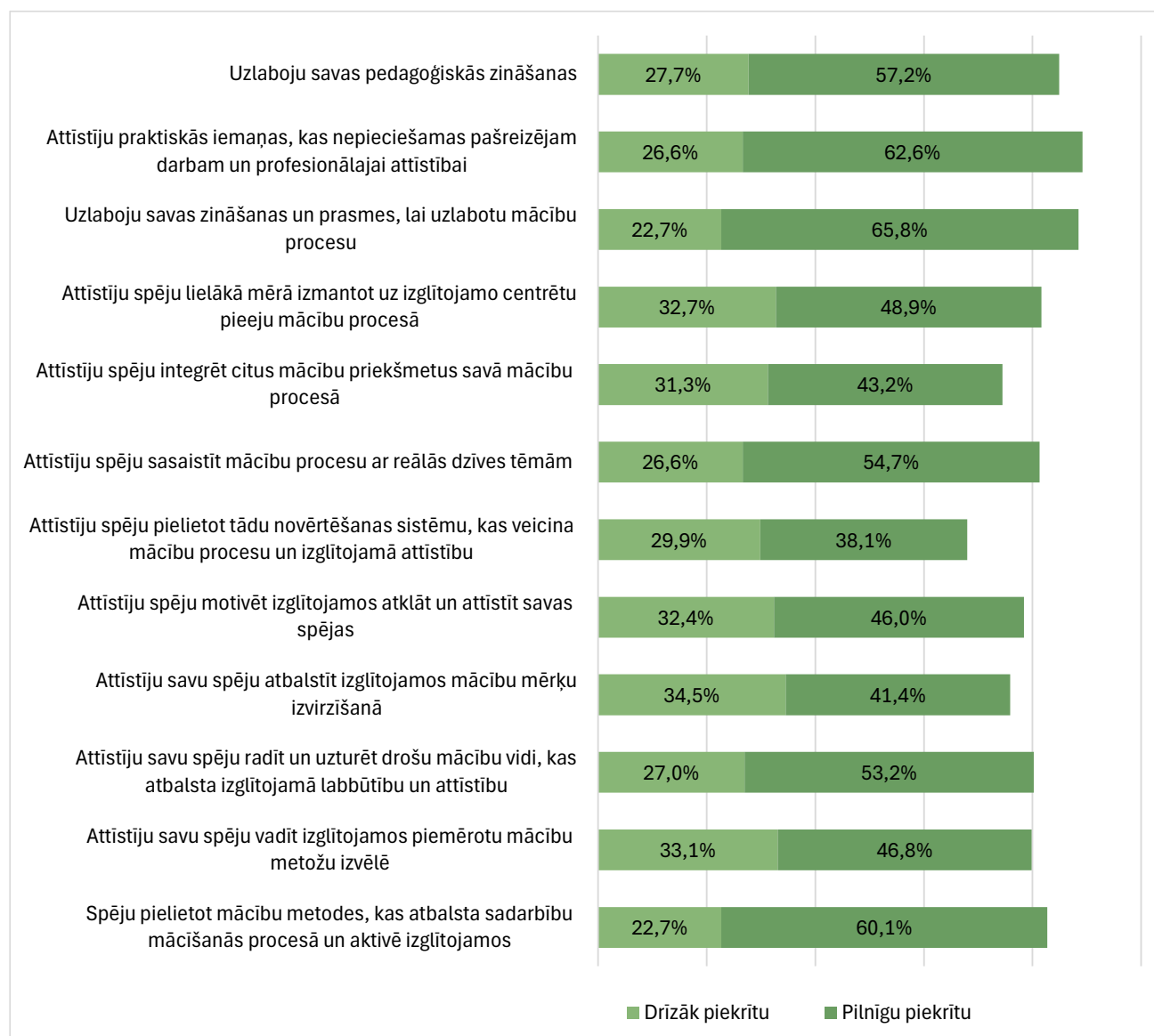
Tāpat augsti rādītāji ir arī apgalvojumam par mobilitātes rezultātā notikušo zināšanu un prasmju pilnveidi mācību procesa uzlabošanai (22,7% drīzāk piekrīt, 65,8% pilnīgi piekrīt, kopā – 88,5%), kā arī pedagoģisko zināšanu uzlabošanu (27,7% drīzāk piekrīt, 57,2% pilnīgi piekrīt, kopā – 84,9%). Vēl augsts kopējais novērtējums ir spējai pielietot mācību metodes, kas atbalsta sadarbību mācīšanās procesā un aktivizē izglītojamās pedagoģu vidū pēc dalības mobilitātē (22,7% drīzāk piekrīt, 60,1% pilnīgi piekrīt, kopā – 82,7%).

Savukārt viszemākais vērtējums novērojamas prasmēm, kas saistītas ar novērtēšanas sistēmu pielietošanu, kas veicina mācību procesu un izglītojamā attīstību (39,9% drīzāk piekrīt, 38,1% pilnīgi

piekrīt, kopā – 68,0%). Relatīvi zemāks kopējais rādītājs, salīdzinot ar citiem apgalvojumiem, ir arī spējai integrēt citus mācību priekšmetus savā mācību procesā (31,3% drīzāk piekrīt, 43,2% pilnīgi piekrīt, kopā – 74,5 %) un izglītojamo atbalstam mācību mērķu izvirzīšanā (34,5% drīzāk piekrīt, 41,4% pilnīgi piekrīt, kopā – 75,9 %). Jāatzīmē, ka 12,6% gadījumu attīstīt spēju pielietot tādu novērtēšanas sistēmu, kas veicina mācību procesu un izglītojamā attīstību, nebija mobilitātes mērķis. Vēl mobilitātes mērķis nav bijis attīstīt spēju integrēt citus mācību priekšmetus savā mācību procesā (11,9% gadījumu); attīstīt savu spēju atbalstīt izglītojamās mācību mērķu izvirzīšanā (10,8%); kā arī attīstīt savu spēju radīt un uzturēt drošu mācību vidi, kas atbalsta izglītojamā labbūtību un attīstību (10,4%).

7. attēls. Skolu pedagoģiskā personāla profesionālo kompetenču pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu norādiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat zemāk dotajiem apgalvojumiem?



Bāze: skolu pedagoģiskais personāls, kas piedalījies mobilitātē, N=278

8. attēlā redzams bērnodārzu pedagoģiskā personāla mobilitātes rezultātā iegūto profesionālo kompetenču pašvērtējums. Visi respondenti ir atzīmējuši, ka piekrīt tam, ka ir attīstījušās praktiskās iemaņas, kas nepieciešamas pašreizējam darbam un profesionālajai attīstībai; uzlabotas zināšanas un

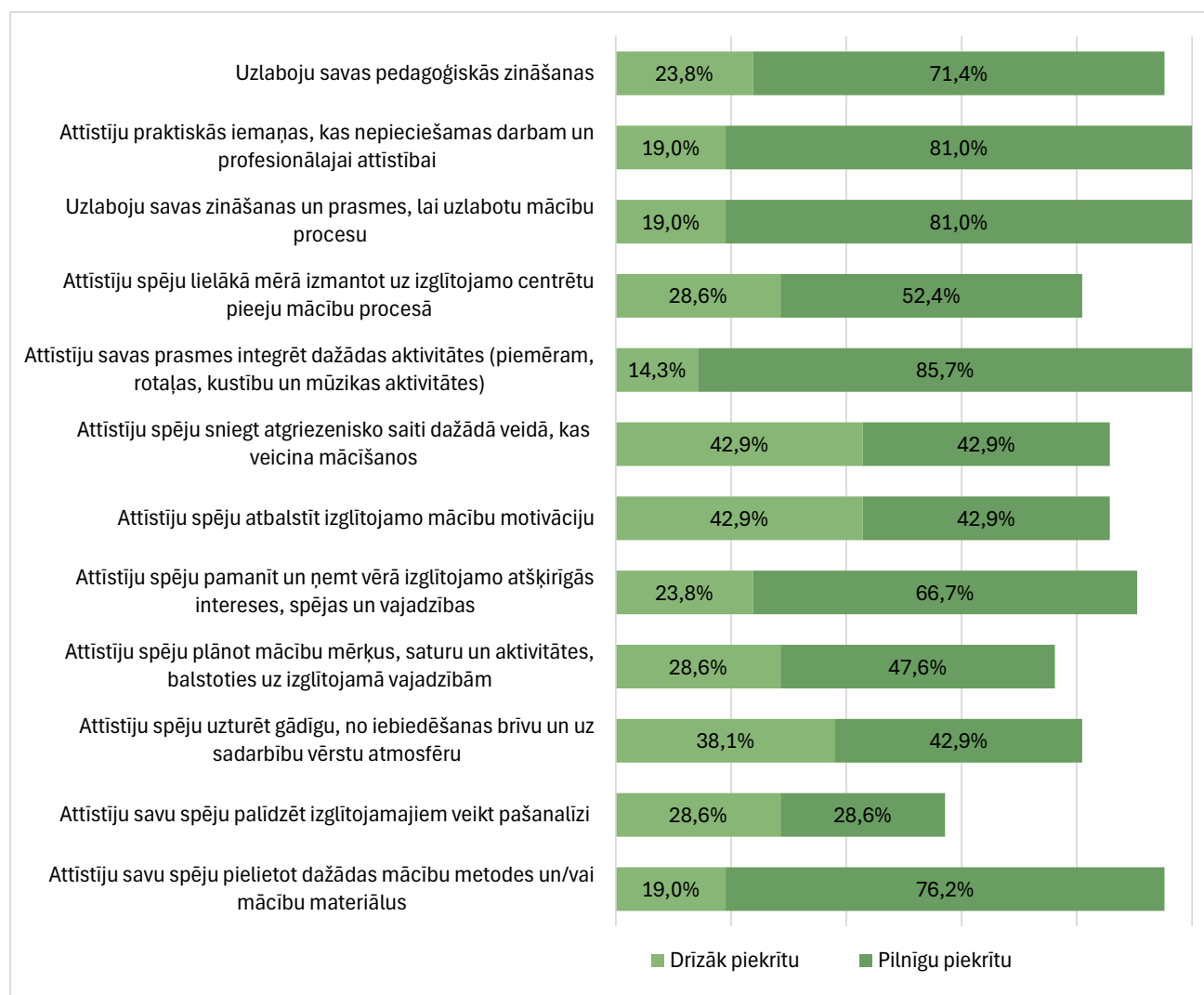
prasmes, lai pilnveidotu mācību procesu, kā arī attīstītas prasmes integrēt dažādas aktivitātes (piemēram, rotaļas, praktiskas aktivitātes, kustību un mūzikas aktivitātes un ikdienas rutīnas).

Visaugstākais pilnīgas piekrišanas īpatsvars ir vērojams apgalvojumam par prasmi integrēt dažādas aktivitātes mācību procesā (85,7%), kā arī praktisko iemaņu attīstīšanai, kas nepieciešamas savam darbam un profesionālajai attīstībai un mācību procesa pilnveidei (abiem 81,0% respondents pilnīgi piekrīt). Augsts novērtējums piešķirts arī dažādu mācību metožu un materiālu pielietošanas prasmei (76,2% pilnīgi piekrīt) un pedagoģisko zināšanu uzlabošanai (71,4%).

Salīdzinoši zemāks respondentu īpatsvars uzskata, ka attīstītas spējas plānot mācību mērķus, saturu un aktivitātes, balstoties uz izglītojamā vajadzībām (26,6% drīzāk piekrīt; 47,6% pilnīgi piekrīt). Savukārt viszemākie piekrišanas rādītāji ir par spēju attīstīšanu palīdzēt izglītojamajiem veikt pašanalīzi - tikai 28,6% apgalvojumam drīzāk piekrīt un tikpat liels īpatsvars (28,6%) pilnīgi piekrīt.

8. attēls. Bērnudārza pedagoģiskā personāla profesionālo kompetenču pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu norādiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat zemāk dotajiem apgalvojumiem?



Bāze: bērnudārzu pedagoģiskais personāls, kas piedalījies mobilitātē, N=23

Bērnudārza pedagoģiskā personāla vidū gan mācību mērķis nav bijis attīstīt spēju palīdzēt izglītojamajiem veikt pašanalīzi 23,8% gadījumu; attīstīt spēju izvirzīt mācību mērķus, izvēlēties mācību saturu un aktivitātes, balstoties uz izglītojamā vajadzībām 19,0% gadījumu; kā arī attīstīt spēju

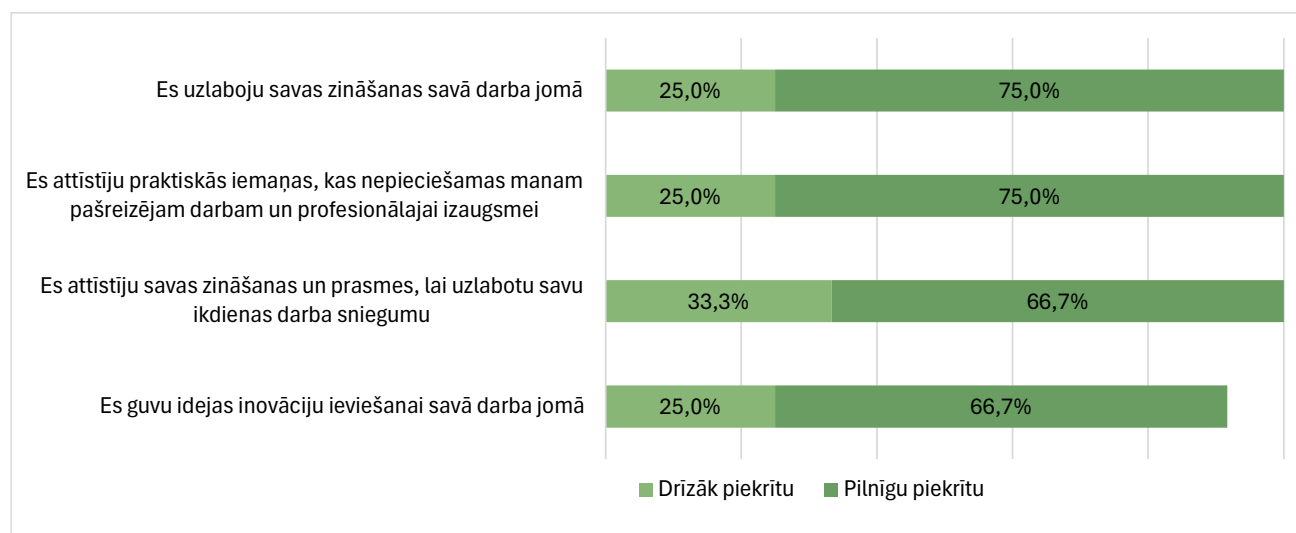
radīt un uzturēt gādīgu, no iebiedēšanas brīvu un uz sadarbību vērstu atmosfēru, pamatojoties uz vienošanos, kas balstīta kopīgās vērtībās 14,3% respondentu gadījumā.

Nepedagoģiskais personāls

Tālāk 9. attēlā redzams skolu nepedagoģiskā personāla profesionālo kompetenču attīstības pašvērtējums. Kopumā dati uzrāda ļoti pozitīvu vērtējumu par iegūtajām profesionālajām kompetencēm. Lielākā daļa respondentu pilnīgi piekrīt, ka ir uzlabojuši savas zināšanas darba jomā, kā arī attīstījuši praktiskās iemaņas, kas nepieciešamas pašreizējam darbam un profesionālajai izaugsmei (abos gadījumos – 75% jeb 9 respondenti). Augsts aptaujāto īpatsvars arī pilnīgi piekrīt, ka ir attīstījis zināšanas un prasmes, lai uzlabotu ikdienas darba sniegumu (66,7%; 8 respondenti), kā arī guvis idejas inovāciju ieviešanai savā darba jomā (66,7%; 8 respondenti). Kopumā zemākā piekrišana vērojama attiecībā uz ideju gūšanu inovāciju ieviešanā savā jomā.

9. attēls. Nepedagoģiskā personāla profesionālo kompetenču attīstības pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu norādiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat zemāk dotajiem apgalvojumiem?



Bāze: Nepedagoģiskais personāls, kas piedalījies mobilitātē, N=12

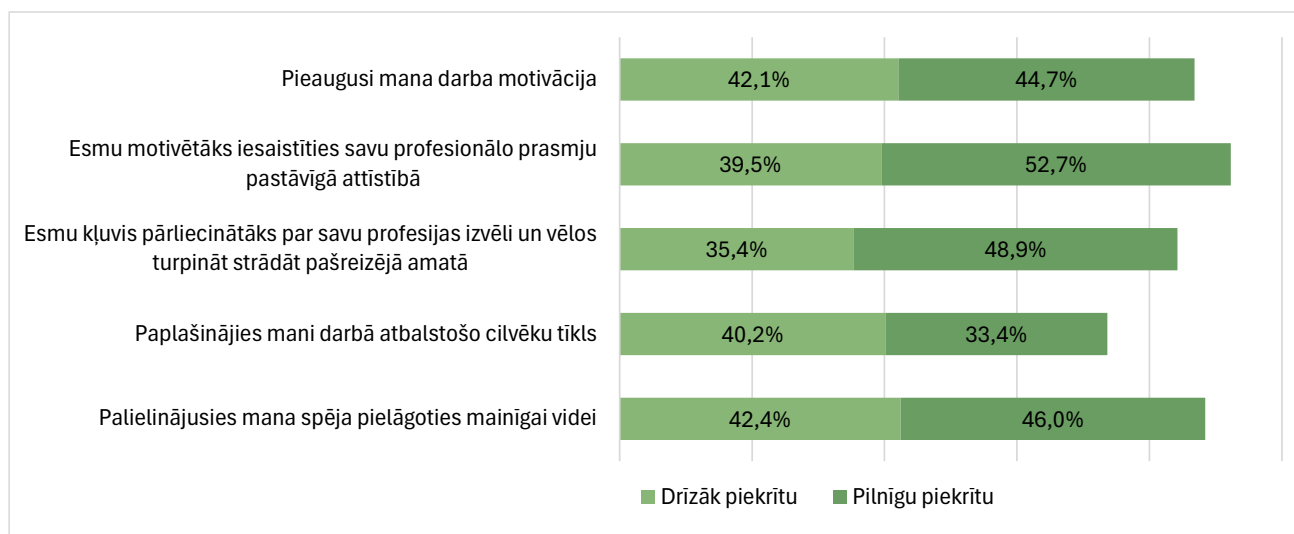
Kompetenču attīstības ietekme uz darba motivāciju

Tālāk 10. attēlā redzams visu mobilitātes dalībnieku pašvērtējums par kompetenču attīstības ietekmi uz viņu darba motivāciju. No respondentiem, kas piedalījušies mācību mobilitātē, gan pedagoģiskais, gan nepedagoģiskais personāls, vislielākais īpatsvars (92,2%) ir atzīmējuši, ka piekrīt, ka pēc mobilitātes ir motivētāki iesaistīties savu profesionālo prasmju pastāvīgā attīstībā. Tāpat augsti novērtēts ir apgalvojums, ka ir palielinājusies ir spēja pielāgoties mainīgai videi (88,4% - atbildes drīzāk piekrītu un pilnīgi piekrītu). Zemākais rādītājs respondentu ar mobilitātes pieredzi vidū ir apgalvojumā par atbalstošo cilvēku tīkla paplašināšanos darbā – 73,6 % drīzāk piekrīt vai pilnīgi piekrīt šim apgalvojumam.

Lielākoties starp pedagoģisko un nepedagoģisko personālu lielas atšķirības viedokļos nav, taču nepedagoģiskajam personālam ir tendence dažus apgalvojumus vērtēt pozitīvāk. Piemēram, 50,0% nepedagoģiskā personāla pilnīgi piekrīt, ka ir paplašināties darbā atbalstošo cilvēku tīkls, kamēr pedagoģiskā personāla vidū šis rādītājs ir 32,8%. Tāpat pilnīgi piekrīt ir atzīmējuši 66,7% nepedagoģiskā personāla par apgalvojumu – palielinājusies spēja pielāgoties mainīgai videi (pedagoģiskais personāls - 45,2%).

10. attēls. Mobilitātē piedalījušos profesionālo kompetenču attīstības pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Mobilitātes rezultātā...



Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē, N=311

Skolu personāla mobilitāšu ietekme uz darba praksēm

Tā kā no Latvijas īstenoto skolu personāla mobilitāšu specifika ir tā, ka tajā pamatā piedalās pedagoģiskais personāls, gan fokusa grupu diskusijās, gan skolu personāla aptaujā plašāk izgaismojas tieši ietekme uz šo personāla daļu. Gan aptauja, gan fokusa grupu diskusijas pievērta uzmanību tam, lai dalībnieki brīvi un nestrukturēti izstāsta savu redzējumu, kāda ir bijusi mobilitāšu rezultātā gūtās pieredzes ietekme uz izglītības iestādes darba praksēm. Secināms, ka mobilitātes ir atbalstījušas virkni dažādu uzlabojumu, kas saistīti ar trim virzieniem – ar jaunu metodiku un pieeju ieviešanu, ar administratīvo, t.sk. digitālo procesu, un fiziskās vides pilnveidi. Tāpat tiek atzīts, ka, pateicoties mācību mobilitātēm, ir arī uzlabojusies izglītības iestāžu sociālā vide un materiāli tehniskā bāze.

Jaunas metodikas un pieejas

Kvantitatīvā aptauja rāda, ka visbiežāk – 50,9% gadījumu pedagoģiskais personāls, kas piedalījušies mobilitātē, atzīmē, ka mācību iestādē ieviestas jaunas mācību metodes, izstrādājuši un sākuši izmantot mācību materiālus. Jaunu mācību metožu ieviešanu atzīmē arī 33,3% nepedagoģiskā personāla, kas piedalījušies mobilitātēs, un vēl 11,1% norāda, ka ir izveidota tematiski jaunas nodarbības. Fokusa grupu diskusijās, plašāk pārrunājot ieviesto metožu piemērus, pētījuma dalībnieki min šādus piemērus:

- **metodes un metodikas**
 - “Crispiani” metode
 - robotikas programmēšanas nodarbības
 - āra izglītības nodarbības, nodarbību vadīšana dabā
 - dažāda veida metodikas svešvalodas apgūvē
 - dažāda veida uzvedības korekcijas modeļi
 - pastāvīgās mācīšanās prasmju attīstības metodika
 - dažādu priekšmetu, t.sk. augļu un dārzeņu izmantošana kā mūzikas instrumentus
 - individuālā darba strukturēšana bērniem, kuriem nepieciešams atbalsts
- **pieejas**
 - pieeja “GK pivors C” (*Philosophy for Children*)

- vide pielāgojas bērnam, nevis bērns videi (iekļaujošas izglītības pieeja), izglītojamo pašvadīta mācīšanās
- grupiņas bērni spēlējas/ mācās pa dažādiem tematiskajiem centriem, starpdisciplināra mācīšanās
- mācību satura sasaiste ar reālo dzīvi
- sistēmiska bērnu vajadzība izzināšana un atbalsta nodrošināšana, izglītojamo motivēšana
- pirmsskolnieki ar skolas vidi sāk iepazīties gadu pirms pirmās klases (nevis pēc pirmsskolas izglītības iestādes (bērnudārza) absolvēšanas).

Piemēram, viens no pirmsskolas izglītības iestādes vadītājiem norāda, ka darbinieki mācību mobilitāšu laikā Somijā bija novērojuši, ka grupiņas bērni spēlējas dažādos tematiskajos centros (zīmēšana, rokdarbi, konstruēšana un tml.). Līdz ar to tad, kad šāda pieeja tika aktualizēta arī Latvijas pirmsskolas izglītības sistēmā, darbiniekiem jau ir bijis priekšstats par to, kā šāda pieeja strādā un kā to ieviest. Tāpat viens no pirmsskolas izglītības iestādes vadītājiem norāda, ka tā vadītājā pirmsskolas iestādē vadās pēc principa, ka vide pielāgojas bērnam, nevis otrādi. Tiek norādīts, ka uz šādas pieejas īstenošanu pamudinājusi ārvalstīs novērotā pieredze. Savukārt vispārējās izglītības iestādes vadītājs norāda, ka Vācijā novērota prakse (kas arī ieviesta izglītības iestādē), ka bērni, jau gadu iepriekš pirms pirmās klases, tiek iepazīstināti ar izglītības iestādes vidi. Līdz ar to viņiem, uzsākot pirmo klasi, ir vieglāk adaptēties jaunajā vidē.

“Tas pats pa tiem centriņiem strādāt, mēs Somijā ļoti labi redzējām kā viņi to dara, kā viņi sadala, un tad, kad tas nāca pie mums, tad jau tas bija pilnīgi skaidrs kas ar to ir domāts. [...] Ja meitenes kaut kur uz grīdas izdomāja spēlēties ar bārbijām, tad tas ir centriņš, un bērni tur kaut ko apgūst. Mums atkal viss ir smuki trijos, piecos centros... katrā pa mācību uzdevumiem, viens zīmē, viens līmē... otriem roboti, trešiem roboti, QR kodi un vēl kaut kas.” (FGD1)

“Redzot Eiropas pieredzi, projekti mums ir devuši sajūtu, ka mēs nevis pielāgojam bērnus videi, bet mēs pielāgojam vidi bērnam. Ja mēs redzam, ka bērna vajadzība ir šāda, tad mēs pielāgojam. Tas prasa no mums ļoti daudz resursu, bet man liekas, ka šī ir milzīga lieta, ko mēs esam transformējuši. Un tas, protams, joprojām transformējas.” (FGD1)

“Tad mēs arī esam aizguvuši un iedzīvinājuši ideju... Parasti pirmsskolnieki vienmēr uz skolu nāk tad, kad viņiem pavasarī beidzas pirmsskola. Bet tā kā mēs esam apvienota skola, tad... Mēs bijām Vācijā ēnošanā, un no turienes mēs smuki pārņēmām to, ka bērni nāk uz pirmo klasi... Viņi nāk visa gada garumā, kā uz skoliņu. Tādā veidā viņi jau iepazīstas ar skolotājiem un adaptējas mūsu vidē.” (FGD4)

Administratīvie un digitālie procesi

Digitālo rīku plašāka izmantošana ir nākamā visbiežāk minētā joma, kādā izpaužas mobilitāšu ietekme uz darba praksēm Latvijas izglītības iestādēs. To kā ieguvumu biežāk atzīmējis nepedagoģiskais personāls. Tā 44,4% jeb 4 respondenti nepedagoģiskā personāla norāda, ka mobilitāšu ietekmē ir notikusi digitālo kompetenču uzlabošana un digitālo rīku ieviešana, savukārt digitālo rīku ieviešanu, lai gatavotu un vadītu mācību stundas kā mobilitātes rezultātu min 34,9% aptaujātā pedagoģiskā personāla. Papildus tam nepedagoģiskais personāls min vēl dažus administratīvā procesa uzlabojumus: 2 respondenti (22,2%) norāda, ka pēc mobilitātes ir strādājuši pie iekļaujošas un pozitīvas izglītības vides veidošanas, kā arī tik pat daudz respondentu ir uzlabojuši savas organizatoriskās prasmes. Vienā gadījumā (11,1%) notikuši Erasmus+ organizēšanas uzlabojumi.

Fokusa grupu diskusijās pētījuma dalībnieki norāda uz sekojošiem uzlabojumiem administratīvajos, t.sk. digitālajos procesos:

- pāreja tikai uz digitālo dokumentu apriti
- dažādu digitālo rīku, t.sk., mākslīgā intelekta rīku, un platformu apguve (piem., MI rīka *Capilot*, eTwinning izmantošana)
- pedagogu “sadarbības stundas” ieviešana
- “Atvērto durvju” princips.

Pētījuma dalībnieki atzīst, ka personāla mācību mobilitātes izglītības iestādēm lielā mērā ir veicinājušās pāreju uz digitalizāciju, jo izglītības iestādes personālam tādā veidā ir bijis iespējams novērot dažādas labās prakses un praktiski apgūt dažādu digitālo rīku, lietotņu un platformu izmantošanu. Piemēram, viens no vispārējās izglītības iestādes vadītājiem ļoti atzinīgi novērtē Islandes eksperta organizētās darbnīcas izglītības iestādes darbiniekiem, jo tās ir bijušas piemērotas tieši konkrētās izglītības iestādes vajadzībām. Tādā veidā darbiniekiem ir bijusi iespēja iepazīties ar MI rīka “Capilot” izmantošanu darbā. Tāpat tiek norādīts, ka mācību mobilitāšu laikā novērotas prakses, kas saistītas izglītības iestāžu darba organizēšanu un ar cilvēkresursu vadību. Piemēram, viens no pirmsskolas izglītības iestādes vadītājiem norāda, ka savā darbā ir ieviesis “Atvērto durvju” principu, tādā veidā mazinot hierarhiju starp vadību un darbiniekiem, un veicinot dialogā balstītu vidi.

“Mēs esam pārņēmuši dažādas lietotnes, ko lietot ikdienā, lai uzlabotu mācību procesu, gan arī iegūtu atgriezenisko saiti. It sevišķi svešvalodu skolotājiem dažādās lietotnes, kur var veidot uzdevumus un māklas.” (FGD4)

“Ļoti daudz digitalizācijas jomā. Viena no darbnīcām mums bija par mākslīgo intelektu, no Islandes atbrauca kolēģis, no Reikjavikas izglītības pārvaldes, un viņš ļoti labi, tieši skolai pielāgoti, izstāstīja savu pieredzi. Mums Rīgā ir “Copilot” kā pamatsistēma. Tieši pielāgoti mūsu apstākļiem. Viņš novadīja vairākas darbnīcas, tās sadalot pa līmeņiem. Un tas baigi labi ietekmēja uz mākslīgā intelekta izmantojumu.” (FGD3)

“Un runājot par personāla vadību, tad viena no lietām, ko es esmu ieviesusi, es to saucu par atvērto durvju principu. Ne tāpēc, ka man kabineta durvis visu laiku ir vaļā, bet piedāvājums... [..] Tātad ir piedāvājums, ir atvērtas durvis, un tie, kuri vēlas, to arī izmanto. Tā ir viena no pieredzēm, ko es atvedu. Galvenokārt Somija bija tāds iedvesmas avots gan šajā, gan arī iekļaujošajā izglītībā,. Somu izglītības sistēma ir somu izglītības sistēma.” (FGD1)

Fiziskā vide un materiāli tehniskā bāze

Fokusa grupu diskusijās pētījuma dalībnieki norāda, ka pateicoties mācību mobilitāšu laikā novērotajam, izglītības iestādēs ieviesti dažādi mazi uzlabojumi fiziskajā vidē un materiāli tehniskajā bāzē, tādi kā:

- pirmsskolas izglītības iestādes grupiņās visas mēbeles pārmainītas uz mēbelēm ar ritentiņiem
- pirmsskolas izglītības iestādes grupiņās visi uzraksti norādīti pa zīlēm
- izglītības iestādē apavu pārvilkšana tiek organizēta pie ieejas durvīm (nevis garderobē)
- papildināta materiāli tehniskā bāze, piemēram, iegādāti magnētiskie konstruktori un roboti
- skolas dārza un siltumnīcas izveide.

Piemēram, viens no pirmsskolas izglītības iestādes vadītājiem norāda, ka bērnudārza grupiņās, pēc Somijas piemēra, ir nomainītas visas mēbeles tā, lai tās būtu ar ritentiņiem. Līdz ar to tagad ir iespējams daudz ātrāk un vieglāk transformēt grupiņu, kā arī tas atvieglo telpu uzkopšanu. Turpretī vienā no izglītības iestādēm, ieviesta apavu pārvilkšana jau pie ārdurvīm. Tādā veidā būtiski uzlabojot telpu tīrību un mazinot troksni. Tāpat izglītības iestāžu vadītāji atzīst, ka pateicoties mācību mobilitātēm ir izdevies arī uzlabot izglītības iestāžu materiāli tehnisko bāzi. Proti, plānojot mācību mobilitāšu

budžetu, ne vienmēr izdodas pilnībā tajā iekļauties un neliela finansējuma daļa paliek pāri. Līdz ar to vairāki izglītības iestāžu vadītāji ir iesākuši atlikušo finansējuma daļu izlietot, lai papildinātu materiāli tehnisko bāzi, piemēram, iegādātu bērniem lielā apjomā magnētiskos konstruktorus (prakse novērota Somijā) vai robotiņus programmēšanas nodarbībām.

“Piemēram, mēs Somijā redzējām, ka visas mēbeles ir uz riteņiem, un es arī tagad esmu visas mēbeles uz riteņiem grupās [ieviesusi]. Var ļoti labi transformēt grupu, ērti, smuki, viegli iztīrīt. Tādas praktiskās lietas, ko novērojam.” (FGD1)

“Mēs Ziemeļvalstīs redzējām, ka bērni ieiet skolā un tūliņ samaina apavus, iet ar zeķītēm... Un mēs apavu pārvilkšanu pārlikām pie ārdurvīm. To mēs redzējām Somijā, Zviedrijā. Skola mums ir kļuvusi daudzkārt tīrāka un klusāka. Un arī šādas, it kāniecīgas lietas, sīkumiņi... Tie arī ietekmē skolas dzīvi.” (FGD4)

“Skolas teritorijā bija vecs ābeļdārzs un mums radās ideja par skolas dārzu, kas mērķtiecīgi tika veidots pirmajos divos gados, caur dažādiem projektiem. Un mēs to izdarījām. Mums ir izveidojusies dārza fanu grupa, kura arī vasarā nāk apkopt dobītes. Mēs esam redzējuši kā to dara norvēģi, gan arī to, kā to dara somi. Un tās idejas šeit tiek pārnestas un pilnveidotas.” (FGD4)

Mobilitāšu ietekme izglītības institūcijas līmenī

Papildus brīvai, nestrukturētai informācijas ieguvei par mobilitāšu ietekmi uz darba praksēm kvantitatīvajā aptaujā izglītības iestāžu personālam – gan mobilitāšu dalībniekiem, gan tiem, kas nav piedalījušies, - tika lūgts novērtēt ietekmi sistemātiskā veidā. Šim nolūkam tika formulēti 19 izteikumi, kas raksturo mobilitāšu ietekmi izglītības institūcijas līmenī, lūdzot respondentus novērtēt, cik lielā mērā viņi tiem piekrīt vai nepiekrīt, kā arī fokusa grupu diskusijās aprakstīt, kā mācību iestādes pieredz mobilitāšu ietekmi izglītības iestādē kopumā.

Kvantitatīvs ietekmes izglītības institūcijas līmenī novērtējums

Mobilitāšu dalībnieku ietekmes uz izglītības iestādes vidi sniegtais novērtējums

11. attēlā redzams, ka respondenti ar Erasmus+ mobilitātes pieredzi vispozitīvāk vērtē uzlabojumus saistībā ar izglītības iestādes stratēģisko attīstību, starptautisko sadarbību un kolektīva savstarpējo sadarbību pēc notikušās mobilitātes.

Visaugstākais kopējais rādītājs ir apgalvojumam par izglītības iestādes ambīciju un mērķu pieaugumu, kas saistīti ar mobilitātēm un starptautisko sadarbību – 40,2 % respondentu drīzāk piekrīt, savukārt 47,6 % pilnīgi piekrīt (kopā – 87,8%). Ļoti augsti vērtēta arī savstarpējā mācīšanās kolēģu vidū (vienam no otra), kur 47,3 % respondentu drīzāk piekrīt un 37,3 % pilnīgi piekrīt (kopā – 84,6%). Līdzīgi augsts rādītājs ir arī apgalvojumam, ka pēc mobilitātes skolā ir uzlabojusies sadarbība kolēģu starpā – 49,8 % drīzāk piekrīt un 32,8 % pilnīgi piekrīt (kopā – 82,6%).

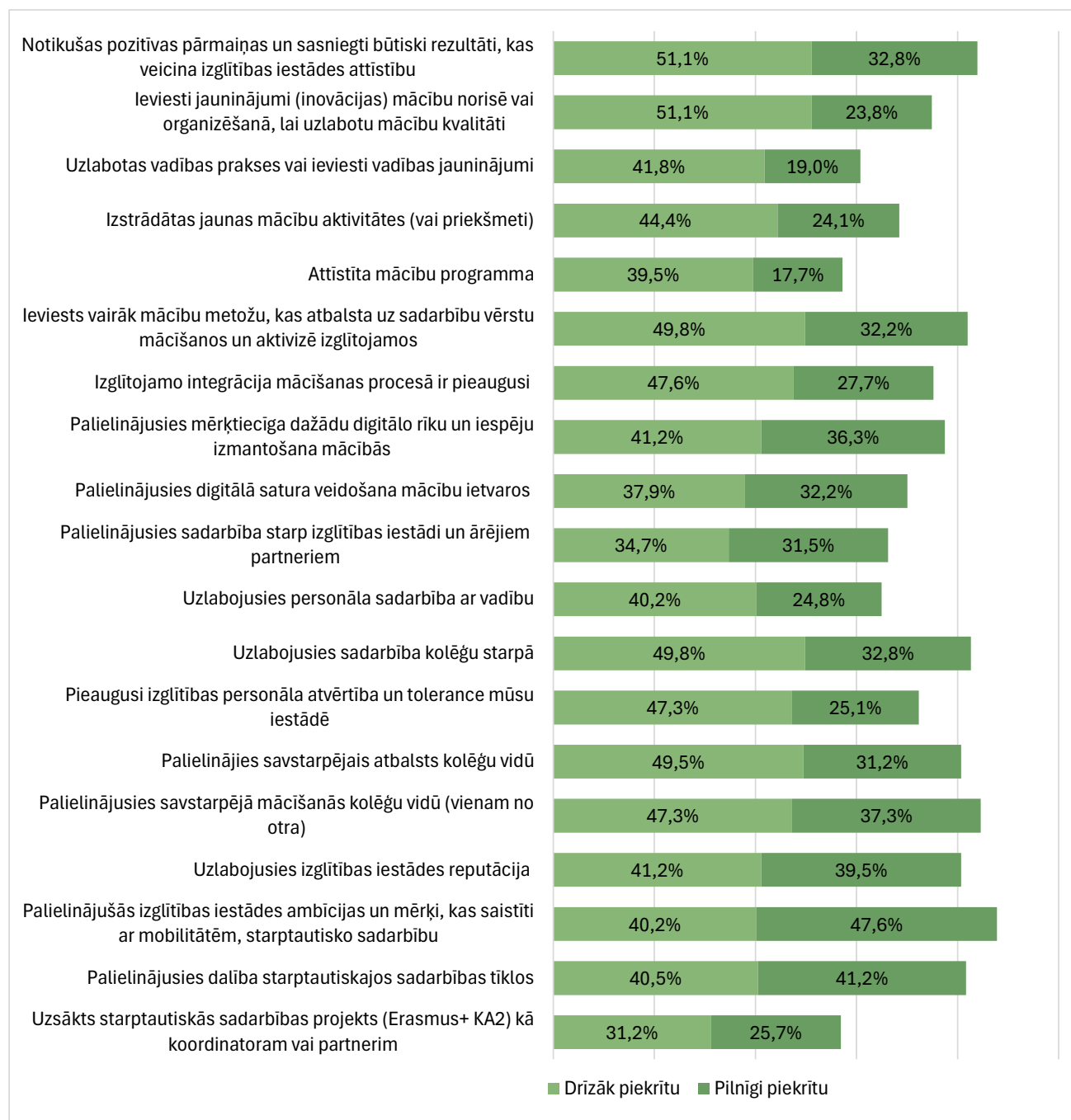
Tāpat augsti vērtēts ir savstarpējais atbalsts kolēģu vidū, kur kopējais piekrišanas līmenis sasniedz 80,7% (49,5 % drīzāk piekrīt, 31,2 % pilnīgi piekrīt). Starptautiskās sadarbības dimensijas kontekstā izceļas arī dalības pieaugums starptautiskajos sadarbības tīklos – 40,5 % respondentu drīzāk piekrīt un 41,2 % pilnīgi piekrīt (kopā 81,7 %). Savukārt izglītības iestādes reputācijas uzlabošanu apstiprina 41,2 % ar atbildi drīzāk piekrīt un 39,5 % ar pilnīgi piekrīt (kopā 80,7 %).

Salīdzinoši viszemākie rādītāji aptaujāto ar mobilitātes pieredzi vidū ir attiecībā uz mācību programmas attīstīšanu pēc mobilitātes. Tikai 39,5% respondentu drīzāk piekrīt, savukārt 17,7%

pilnīgi piekrīt (kopā 57,2 %), ka viņiem ir izdevies attīstīt mācību programmu. Līdzīgi salīdzinoši zems rādītājs ir attiecībā uz starptautiskās sadarbības projekta (Erasmus+ KA2) uzsākšanu koordinatora vai partnera lomā – 31,2 % respondentu drīzāk piekrīt un 25,7 % pilnīgi piekrīt (kopā 56,9 %), ka to izdevies ieviest savā skolā mobilitātes rezultātā. Savukārt tam, ka būtu uzlabojušās vadības prakses vai ieviesti vadības jauninājumi drīzāk piekrīt 41,8% respondentu, savukārt pilnīgi piekrīt 19,0% (kopā 60,8 %).

11. attēls. Mobilitātē piedalījušos mobilitātes rezultātā ieviesto uzlabojumu pašvērtējums (%)

Jautājums: Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Mobilitātes rezultātā mūsu izglītības iestādē... Lūdzu, vērtējiet balstoties uz savu un Jūsu kolēģu pieredzi mobilitātē.



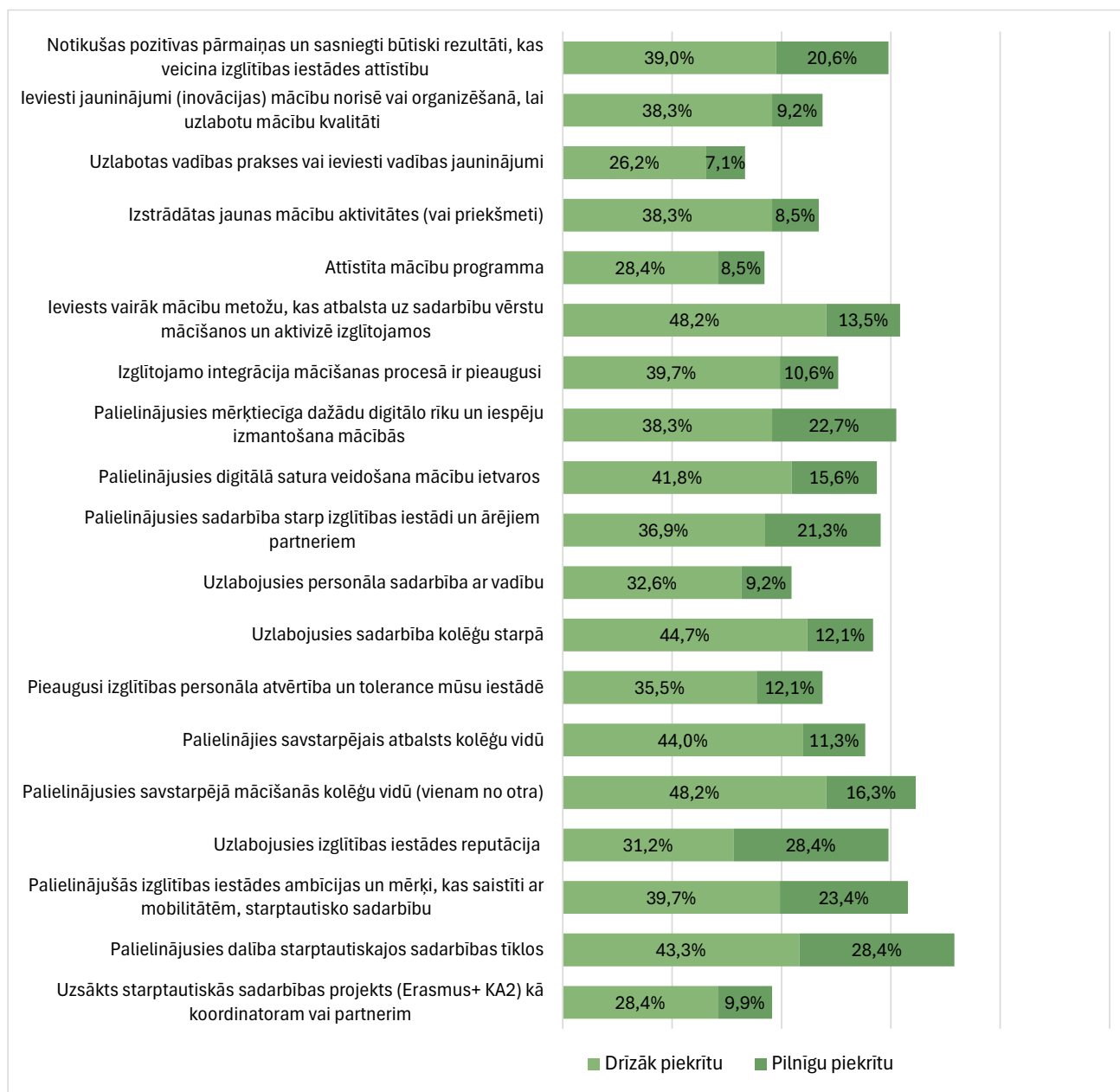
Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē, N=311

Pārējā personāla – mobilitātēs nepiedalījušos – ietekmes uz izglītības iestādes vidi sniegtais novērtējums

12.attēlā redzams to respondentu, kas nav piedalījušies mobilitātē, novērtējums par mobilitātes rezultātā ieviestajām izmaiņām izglītības iestādē. Visaugstākais vērtējums vērojamas jomās, kas saistītas ar sadarbību un mācīšanos kolektīva ietvaros. 43,3% drīzāk piekrīt un 28,4% pilnīgi piekrīt, ka ir palielinājusies dalība starptautiskajos sadarbības tīklos un 48,2% drīzāk piekrīt un 16,3% pilnīgi piekrīt, ka ir palielinājusies savstarpējā mācīšanās kolēģu vidū vienam no otra.

12. attēls. Mobilitātē nepiedalījušos vērtējums par mobilitātes rezultātā notikušajām pārmaiņām izglītības iestādē (%)

Jautājums: Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Mobilitātes rezultātā mūsu izglītības iestādē...



Bāze: tie, kas nav piedalījušies mobilitātē, N=141

Augsti rādītāji ir arī citiem apgalvojumiem. Respondenti pozitīvi vērtē izglītības iestādes ambīciju un mērķu pieaugumu starptautiskās sadarbības un mobilitāšu jomā (39,7% drīzāk piekrīt, 23,4% pilnīgi piekrīt); ir ieviests vairāk mācību metožu, kas atbalsta uz sadarbību vērstu mācīšanos un aktivizē izglītojamos (48,2% drīzāk piekrīt, 13,5% pilnīgi piekrīt); palielinājusies mērķtiecīga dažādu digitālo rīku un iespēju izmantošana mācībās (41,8 % drīzāk piekrīt, 15,6 % pilnīgi piekrīt); kā arī digitālā satura veidošana mācību ietvaros (41,8% drīzāk piekrīt, 15,6% pilnīgi piekrīt), palielinājusies sadarbība starp izglītības iestādi un ārējiem partneriem (36,9% drīzāk piekrīt, 21,3% pilnīgi piekrīt).

Salīdzinoši zemāki rādītāji ir novērojami vērtējumā par uzlabotām vadības praksēm vai ieviestiem vadības jauninājumiem – šim apgalvojumam drīzāk piekrīt tikai 26,2% un pilnīgi piekrīt 7,1%. Savukārt 28,4% drīzāk piekrīt un 8,5% pilnīgi piekrīt, ka mobilitātes rezultātā ir attīstīta mācību programma, uz ka būtu uzsākts starptautiskās sadarbības projekts (Erasmus+ KA2 pasākums) kā koordinatoram vai partnerim – drīzāk piekrīt 28,4%, pilnīgi piekrīt 9,9% aptaujāto respondentu, kas paši nav piedalījušies mobilitātē.

Kvalitatīvs ietekmes izglītības institūcijas līmenī novērtējums

Pētījuma dalībnieku skatījumā jebkura mācību mobilitātē lielākā vai mazākā mērā atstāj ietekmi uz visu izglītības iestādi, ko īpaši labi var novērot ilgākā laika periodā.

“Vibrācija aiziet visā iestādē, lai mēs teiktu, ka visi pārņem – nē, tā noteikti nenotiek. [...] Bet tā vibrācija aiziet visai iestādei, un arī ārpus iestādes. Mēs esam vēl citas iestādes ievibrējuši. Līdz ar to tā ietekme ir ne tikai viena cilvēka ietvaros.” (FGD1)

“Paskatieties piecu gadu nogrieznī, un kā vēl aizies! Tā pati āra izglītība. Jā, tas nenotiek uzreiz, bet... Vai arī robotiņi. Divi gadi ir pagājuši un man visi strādā ar robotiņiem. Visas! Bet ir jāpaiet laikam. Ja paskatās piecu gadu garumā, viss, kas ir mācīts, tas viss notiek un strādā. [...] Ļoti smuki tās zināšanas un prasmes... Viņas iepeld. Nav tā – nē, mēs šito pilnīgi noteikti nedarīsim.” (FGD1)

Pētījuma dalībnieki norāda, ka pateicoties mācību mobilitātēm:

- uzlabojas personāla savstarpējā sadarbība – šis ieguvums tiek minēts visbiežāk kvantitatīvajā aptaujā: 38,1% respondentu, no tiem, kas piedalījušies mobilitātē; 7,5% no tiem, kas nav piedalījušies mobilitātē;
- tiek rosināta kolēģu un izglītojamo interese par Erasmus+ programmas sniegtajām iespējām – par motivācijas pieaugumu piedalīties mobilitātē norāda 17,8% respondentu, kas piedalījušies mobilitātē;
- izglītības iestādēm nostiprinās partnerības ar citām izglītības iestādēm, t.sk. veidojas sadarbības tīkli
- izglītības iestādes kļūst daudz atvērtākās (fiziski un sociāli) – kvantitatīvajā aptaujā to atzīmē 6,1% mobilitātes dalībnieku;
- izglītības iestādes kļūst par resursu citām izglītības iestādēm.

Viena no biežāk pieminētajām mācību mobilitātes ietekmēm, ko norāda pētījuma dalībnieki, ir intereses pieaugums par Erasmus+ programmas nodrošinātajām iespējām. Pētījuma dalībnieki norāda, ka pedagogi, kuri ir piedalījušies mācību mobilitātē, pirmkārt, par to rada interesi saviem kolēģiem un izglītojamajiem, otrkārt – ar savu piemēru sniedz iedrošinājumu, ka programma ir paredzēta un pieejama tādiem cilvēkiem kā viņi.

“Tad, kad pedagogi atbrauc pēc tās pieredzes, viņi parāda pārējiem, un pārējiem arī rodas vēlēšanās braukt un iegūt kaut ko jaunu.” (FGD1)

“Protams, ir tie, kuri ir vienu reizi pamēģinājuši, un saprot to ieguvumu, gandarījumu, lielo pieredzi. Protams, viņi vēlas turpināt iesaistīties, viņi ir ļoti aktīvi. Skatoties uz viņiem, piesaistās arī jauni skolotāji. Un ar katru gadu vairāk. Tas ir forši.” (FGD1)

“Noteikti ietekmē pārējos kolēģus, jo dažus gadus atpakaļ man bija ļoti, ļoti jāiedrošina kolēģi un viņiem jāsaka, ka ir jādodas mobilitātēs, cik tas ir brīnišķīgi, cik jauka pieredze tā ir; ka nevajag uztraukties par svešvalodas zināšanām. Un tagad mēs saprotam, ka sniega bumba ir sākusi ripot un tagad jau paši jautā – kur varētu; kad varētu? Viens aizbrauc, nākamais aizbrauc... Un viņi pastāsta par šo pieredzi.” (FGD3)

Otra, bieži pieminēta ietekme, ir partnerību un sadarbības tīklu nostiprināšanās. Saskaņā ar pētījuma dalībnieku teikto, ja izglītības iestādei ir bijusi pozitīva sadarbības pieredze, tad tā meklē iespējas un veidus kā nākotnē turpināt sadarbību ar konkrēto izglītības iestādi. Piemēram, viens no tipiskiem gadījumiem ir, kad izglītības iestādes personāls (pedagogs/i, izglītības iestādes vadība) vispirms dodas darba ēnošanas mobilitātē, un ja šī pieredze ir pozitīva, tad sadarbība tiek turpināta, organizējot gan darba ēnošanas mobilitātes, gan arī izglītojamo mobilitātes. Tāpat arī sadarbība tiek turpināta organizējot dažāda veida pasākumus starp sadarbības tīkla izglītības iestādēm. Piemēram, viena no izglītības iestādēm, pateicoties sadarbībai, kas izveidojusies Erasmus+ ietekmē, vairākus gadus pēc kārtas piedalās virtuālā 12. klašu izglītojamo konferencē, taču cita – starptautiskā angļu valodas olimpiādē.

“Mums 12. klasē ir virtuālā konference, kurā skolēni uzstājas ar lasījumiem. Tā mums ir starptautiska un jau regulāra prakse, kas notiek pavasarī. Un tā ir izveidojusies pateicoties Erasmus+ tīklojumam. Varētu teikt, ka tā ir tāda ilgtspējīga [prakse].” (FGD3)

“Tas sākās Erasmus+ ietvaros, šobrīd jau mums paralēli iet starptautiskā angļu valodas olimpiāde, kas iet attālināti. Desmit valstis sadarbojas.” (FGD3)

Trešā ietekme – izglītības iestādes pateicoties mācību mobilitātēm kļūst daudz atvērtākas jaunām iespējām un sadarbībām, jo to darbinieki ir kļuvuši daudz atvērtāki, pārliecinātāki un ar plašāku skatījumu uz vietējiem un globāliem procesiem. Vairāki pētījuma dalībnieki salīdzina laiku, kad izglītības iestādes uzsāka īstenot Erasmus+ programmu, un kā ir tagad. Tiek norādīts, ka:

- senāk darbinieku starpā pastāvēja daudz lielāka neizpratne par nepieciešamību piedalīties Erasmus+ programmā
- senāk bija daudz grūtāk motivēt darbiniekus doties mobilitātē
- senāk darbinieki daudz nelabprātāk uzņēmās papildus pienākumus, kas saistīti ar Erasmus+ programmas īstenošanu
- senāk izglītības iestādes daudz nelabprātāk uzņēma viesus no ārvalstīm
- senāk izglītības iestādes daudz nelabprātāk dalījās ar savām zināšanām un pieredzi (piem. organizēja atvērtās stundas).

Piemēram, viens no pētījuma dalībniekiem stāsta, ka senāk uzņemot viesus no ārvalstīm, skolotāju istabās bijusi jūtama izteikta spriedze, jo pedagogi ir izjutuši uztraukumu par to, ka tiks uzrunāti, un būs nepieciešams atbildēt angļu valodā, taču tagad tas vairs netiek novērots. Tieši pretēji, pedagogi ir atvērti komunikācijai un vairs nebaidās izteikties angļu valodā vai parādīt ar zīmēm, ja savādāk nav iespējams. Tāpat tiek atzīmēts, ka pedagogi labprāt aicina kolēģus pie sevis uz atvērtajām stundām, jo jūtas pārliecināti par sevi un savām kompetencēm.

“Tad, kad pie mums atbrauca skolotāji no ārzemēm, skolotāju istabā bija diezgan saspringta gaisotne. Ar tādu bažu – ka tik kaut kas man kaut ko nepajautā. Un varbūt ātrāk iziet ārā, lai es vēl paliktu dzīvs. Tagad situācija ir pilnīgi savādāka, jo neatkarīgi no tā, vai skolotājs pārzina angļu valodu, viņi jūtas brīvi kopā ar ārzemju pedagogiem. Un viņiem vairs nav bail no tā jautājuma vai skatienu. Ja nevar atbildēt mutiski, tad var arī ar zīmēm kaut ko parādīt un jebkuru lietu var atrisināt.” (FGD4)

“Bet arī tā globālāk skatoties – atvērts prāts iestādei un darbiniekiem. Ja kādreiz bija – ak, dievs, tikai nenāciet pie manis un neko nevērojiet. Un tad šobrīd ir tā – mm, laipni lūgtum!” (FGD1)

Un ceturtā ietekme, ko novērojuši pētījuma dalībnieki, mācību mobilitātes sekmē individuālo zināšanu un kompetenču novērtēšanu, kā arī jaunu zināšanu un kompetenču akumulēšanos izglītības iestādēs; ilgtermiņā tas veido institucionālu kapacitāti, kas kļūst izmantojama arī citām izglītības iestādēm. Vairāki pētījuma dalībnieki norāda, ka uz to pārstāvētajām izglītības iestādēm, pastāvīgi ierodas kolēģi no citām pilsētām un valstīm, lai mācītos konkrētas iemaņas un prasmes. Piemēram, viens no pētījuma dalībniekiem norāda, ka diskusijas veikšanās dienā, izglītības iestādē viesojas viesi no Slovēnijas, jo izglītības iestāde ir kļuvusi par platformu, kur mācīties konsorcijs tīkla izglītības iestādēm un ārvalstu sadarbības partneriem. Tāpat arī izglītības iestādes piedalās reģionāla un nacionāla līmeņa pasākumos, kuru laikā tās dalās ar savām zināšanām un pieredzi. Piemēram, viens no pētījuma dalībniekiem, kas vada izglītības iestādi-centru bērniem ar īpašām vajadzībām, norāda, ka izglītības iestāde patstāvīgi konsultē vispārīgā izglītības iestādes Latvijā par iekļaujošas izglītības jautājumiem.

“Un tad mēs kā iestāde jau esam kā platforma priekš citiem, kaut vai mācīties konsorcijs novada ietvaros. Bet mēs arī esam Latvijas ietvaros. Piemēram, šodien pie mums ir pieredzes apmaiņā kolēģi no Slovēnijas. Tā kā kontaktu tīkls veidojas. Tā kā tas nav tikai vienvirziena – ņemu, ņemu. Mēs arī dodam.” (FGD1)

“Tad, kad ir kaut kāds jau lielāks apjoms sakrājies, kad ir pabūts vairākosursos, tad mēs pie sevis organizējam kursus, kuriem tiek saskaņota programma. Pie mums brauc mācīties no novada, no blakus pilsētām, no Rīgas, no Jūrmalas... Tie kursi ir jau ar stundām. Tas viss tiek arī atzīts. Brauc arī no citām valstīm, viņi paši kaut kā mūs atrod. Tagad arī gaidām no Francijas.” (FGD1)

“Ja ir runa par bērniem ar speciālām vajadzībām, iekļaujoši izglītību. [...] Mēs sniedzam konsultācijas par to, kas būtu labāks katrai izglītības iestādei. Šie dažādie struktūras modeļi un metodes.” (FGD3)

Ņemot vērā augstāk minētās ietekmes, pētījuma dalībnieki lielā mērā piekrīt viedoklim, ka mācību mobilitātes pieredze nepieciešama ikvienam izglītības iestādes darbiniekam, jo īpaši pedagogiem, atbalsta personālam (sociālais pedagogs, psihologs) un izglītības iestādes administrācijai (direktors, direktora vietnieks u.c.), jo šie darbinieki ir tiešā saskarē ar izglītojamajiem un/ vai ietekmē sekmīgu mācību procesu izglītības iestādē. Atsevišķos gadījumos tiek pausts arī viedoklis, ka tā ir nepieciešama arī izglītības iestādes tehniskajam personālam, piemēram, izglītības iestādes dežurantam un dārzniekam, jo tas veicina kopēju izpratni par izglītības iestādes pieeju un attieksmi pret bērniem un jauniešiem. Vienlaikus tiek pausta arī pārlicība, ka dalību mācību mobilitātē darbiniekiem nedrīkst uzlikt par pienākumu, jo ir jāņem vērā katra individuālās vēlmes un iespējas.

Mobilitāšu pieredzes plašāka ārējā ietekme

Apkopojot pētījuma dalībnieku atbildes, secināms, ka mācību mobilitāšu ietekme sniedzas tālāk par individuālo un izglītības iestādes līmeni, jo izglītības iestādes veicina zināšanu un pieredzes nodošanu citu izglītības iestāžu pedagogiem un speciālistiem pašvaldības, reģiona, valsts, kā arī starptautiskā līmenī (skat. nodaļu par rezultātu izplatīšanu). Savu zināšanu un pieredzes nodošana rezultējas ar to,

ka par apgūtajām metodēm un pieejām uzzina daudz plašāks loks, nekā ir izglītības iestādē, kā arī to, ka Erasmus+ programmā iesaistās jaunas izglītības iestādes.

Jāatzīmē, ka viens no pētījuma dalībniekiem šo jautājumu aplūko plašākā kontekstā un norāda, ka ikviens izglītības sistēmas darbinieks un ikkatra izglītības iestāde veido izglītības sistēmas kvalitāti. Līdz ar to Erasmus+ programma tiek vērtēta kā būtisks resurss, kas sekmē gan individuālo kompetenču pilnveidi, gan izglītības iestāžu attīstību, gan arī kopumā sekmē izglītības sistēmas kvalitātes paaugstināšanos.

“Skaidrs, ka mēs gribam kvalitatīvu izglītības sistēmu. Laba Latvija ir labs Latvijas pilsonis. Tāpat arī kvalitatīva izglītības sistēma ir kvalitatīvs katrs darbinieks, katra izglītības iestāde. Līdz ar to šis arī ir milzīgs resurss, ko mēs iegūstam no Erasmus+.” (FGD1)

Faktori, kas nosaka mācību mobilitātes ietekmi

Saskaņā ar pētījuma dalībnieku sniegto informāciju, mācību mobilitāšu ietekmi nosaka vairāku savstarpēji saistītu faktoru kopums. Tādi kā:

- izglītības iestādes vadības izpratne par **Erasmus+ programmas nozīmi** personāla profesionālajā pilnveidē un institucionālajā attīstībā
- izglītības iestādes **pieredze projektu pieteikumu izstrādē un īstenošanā**
- vismaz viena aktīva un motivēta darbinieka klātbūtne izglītības iestādē, kuram ir pietiekami resursi (laiks, kompetences) uzņemties atbildību par mācību mobilitāšu plānošanu un īstenošanu
- izglītības iestādes un personāla **attīstības vajadzību precīza identificēšana**
- izvēlēta sadarbības partnera **atbilstība izvirzītajiem mērķiem**
- apgūto zināšanu un prasmju veids (jo praktiskākas zināšanas un prasmes, jo vieglāk tās pārnest)
- mācību mobilitātes dalībnieku sastāvs (vai brauc viens vai vairāki, vai dalībnieki savā starpā ir konkurējoši)
- darbinieka angļu valodas līmenis, lai aktīvi iesaistītos mobilitātes laikā
- darbinieka spēja **izplatīt** mobilitātes laikā iegūtās zināšanas un prasmes.

Jautājot, kā palielināt mācību mobilitātes ietekmi izglītības iestādē īstenojamajām mācību programmām, lielākā daļa atbild, ka nav nepieciešams neko papildus darīt. Tāpēc, ka mācību mobilitātes tiek balstītas personāla un izglītības iestādes vajadzībās, kas visbiežāk atstāj ietekmi uz izglītības iestādi. Vienlaikus tiek arī norādīts, ka ne katru novēroto pieredzi/ apgūtās zināšanas ir jēgpilni ieviest konkrētajā izglītības iestādē, tāpēc to nevajadzētu uzlikt par pienākumu. Atsevišķā gadījumā tiek arī norādīts, ka izglītības iestādes personāls nav tiesīgs veikt būtiskas izmaiņas mācību programmā, jo tā ir Valsts izglītības satura centra kompetence.

“Ja mēs runājam tieši par akreditācijas procesu, tad tas ir jau no 2021. gada. Un mēs šo gadu laikā esam tā strādājuši, lai mēs gūtu pieredzi un tas atstātu ietekmi uz mūsu skolas organizāciju, lai tas būtu ilgtspējīgi, nevis tikai vienai reizei.” (FGD3)

“Ja es tikai aizbrauktu un paskaņtos, bet nekas tālāk nenotiktu, tad būtu jārunā par kaut kādu ietekmes palielināšanu. Man liekas, ja tu godprātīgi to visu dari, ja tu jēgpilni piemeklē kursus, tad tas viss notiek ļoti dabīgi. Var jau būt arī tā, ka tu saproti, ka tas ieguvums ir salīdzinoši mazs. Arī tādi gadījumi ir, un tagad par katru cenu to iespiest mūsu darbā... Okay, citi tā dara, bet pie mums tas tā nestrādā... Visam jāpieiet ar prātu.” (FGD1)

Tomēr atsevišķi pētījuma dalībnieki, lai palielinātu mācību mobilitāšu ietekmi, iesaka sekojošus priekšlikumus:

- izglītības iestādes līmenī nodrošināt dalībniekiem angļu valodas apmācības
- izglītības iestādes līmenī ieviest mērķtiecīgas un regulāras tikšanās ar kolēģiem, kuru laikā tiek apspriesti noteikti temati (piem. nevardarbīga vide)
- reģionālā un/vai nacionālā līmenī izveidot strukturētus pieredzes apmaiņas seminārus/ domnīcas bijušajiem mobilitāšu dalībniekiem, kuru ietvaros tiktu sistemātiski apkopotas labās prakses un izstrādāti mācību materiāli
- nacionālā līmenī izstrādāt platformu, kurā iespējams aplūkot atsauksmes par potenciālajiem sadarbības partneriem.

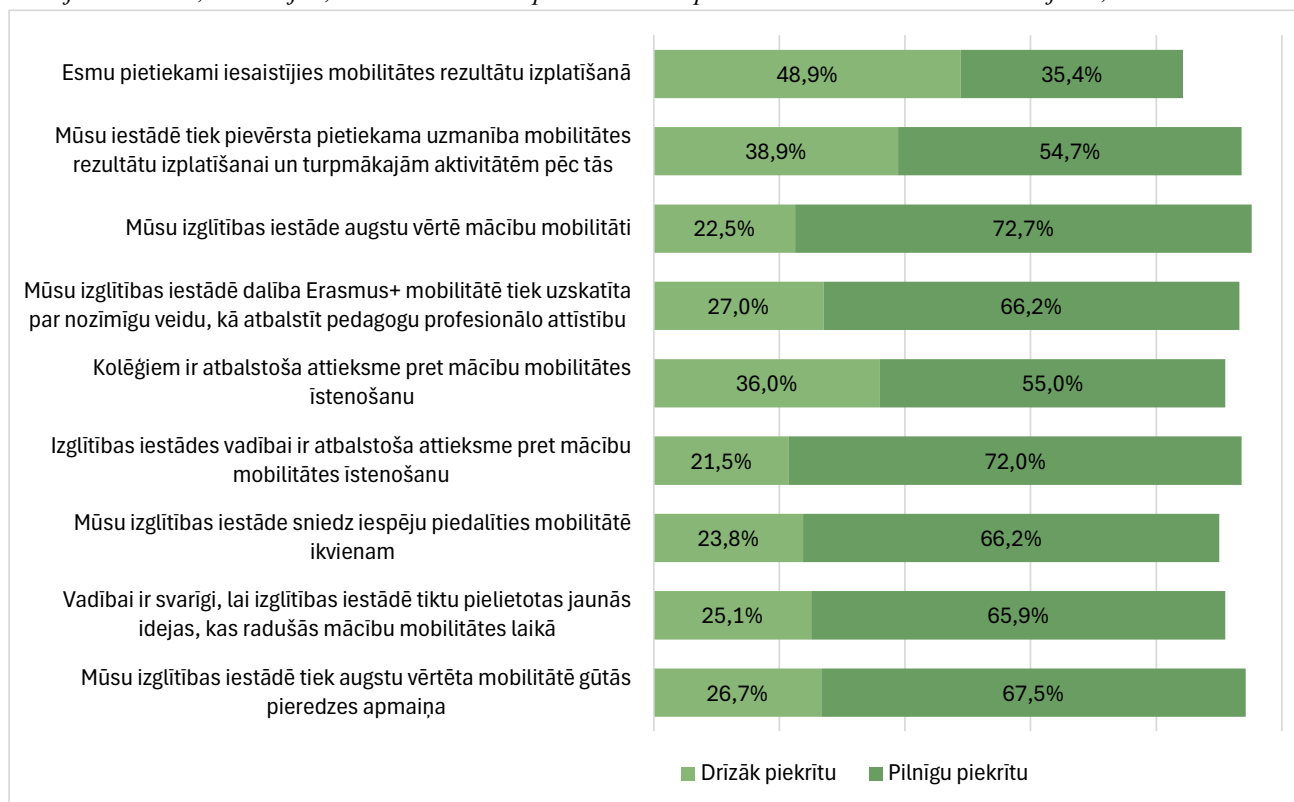
“Bet ikdienā katram laiks ir tik, cik ir. Man šķiet, ka viens no veidiem būtu veidot seminārus, domnīcas cilvēkiem, kuri ir bijuši mobilitātēs. Lai viņi varētu dalīties savās labajās pieredzēs un praksēs. Un tur veidot kaut kādus materiālus, ar ko strādāt. Jo ikdienas darbā skolotāji ir ļoti noslogoti. Lai viņi ikdienas darba laikā izstrādātu tādus materiālus... Es domāju, ka tas notiek ļoti reti.” (FGD4)

Mobilitātēm piešķirtā vērtība izglītības iestādes vidē

13. un 14. attēlā redzami dati rāda, ka kopumā gan personāls, kas piedalījies mobilitātē, gan tas, kas nav piedalījies mobilitātē, demonstrē, ka izglītības iestādēm mobilitātēm piešķirtā vērtība ir augsta.

13. attēls. Mobilitātē piedalījušos vērtējums par attieksmi pret mobilitātēm izglītības iestādē (%)

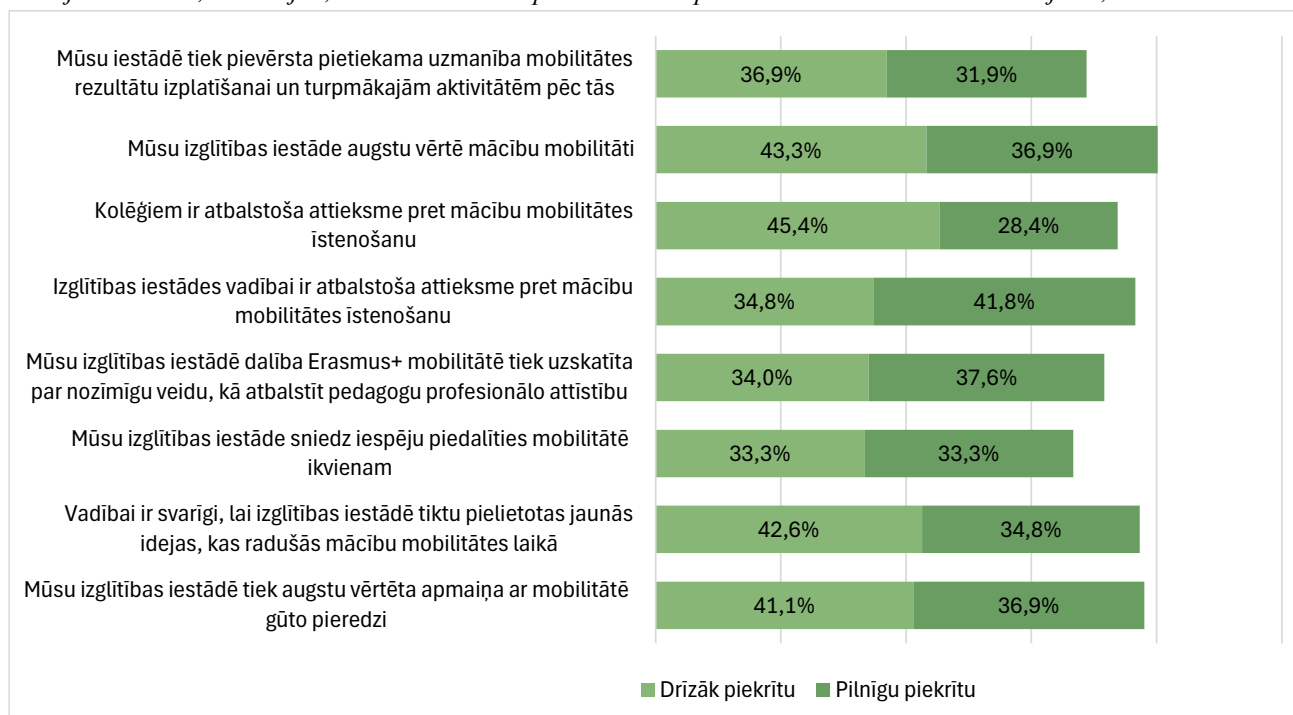
Jautājums: Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Es jūtos, ka...



Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē, N=311

14. attēls. Mobilitātē nepiedalījušos vērtējums par attieksmi pret mobilitātēm izglītības iestādē (%)

Jautājums: Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Es jūtos, ka...



Bāze: tie, kas nav piedalījušies mobilitātē, N=141

Vairumā apgalvojumu, kas izteikti par mobilitātes vērtību, kopējais piekrišanas līmenis (drīzāk piekrītu un pilnīgi piekrītu) pārsniedz 80-90%, kas norāda uz pietiekamu saņemto atbalstu no izglītības iestādes puses un izpratni par mobilitātes vērtību (sk. 13. un 14. attēlu). Abās pētījuma dalībnieku mērķa grupās augstu ir novērtēts izglītības vadības atbalstošā attieksme pret mobilitātes īstenošanu, kā arī fakts, ka izglītības iestāde augsti vērtē mobilitāti. Nedaudz zemāks, taču joprojām pārlicinoši pozitīvs rezultāts ir apgalvojumam par pietiekamu iesaisti mobilitātes rezultātu izplatīšanā, jauno ideju pielietošanā un pieredzes apmaiņā.

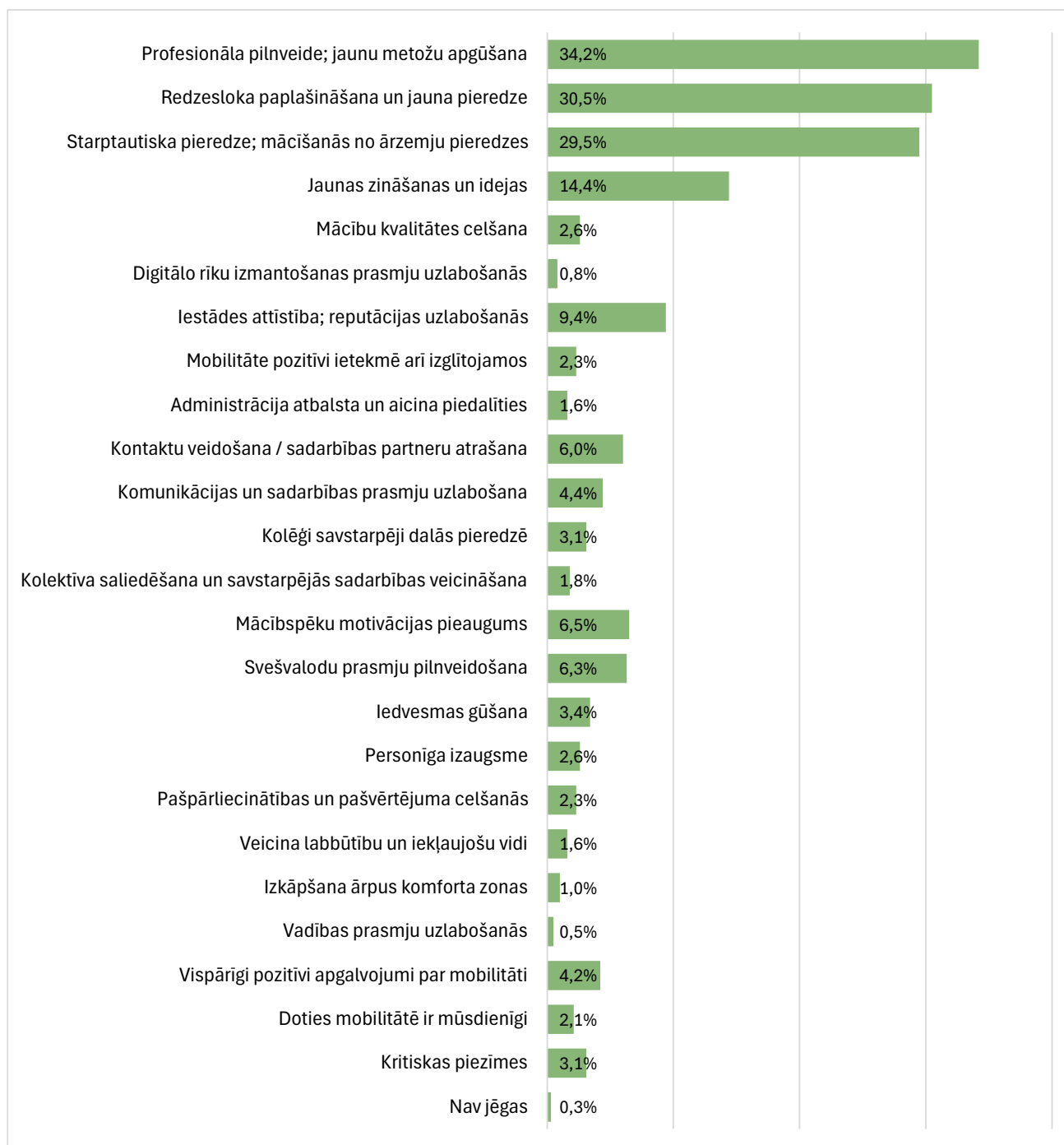
Kopumā izglītības iestāžu personāls augstu vērtē Erasmus+ mobilitātes nozīmīgumu. Vaicājot respondentiem, cik svarīgi viņiem ir, ka viņu izglītības iestādē notiek personāla mobilitāte, kā arī tā turpinātu notikt, gandrīz visi aptaujātie jeb 98,7% uzskata, ka tas ir svarīgi. Lielākā daļa jeb 70,4% domā, ka tas ir ļoti svarīgi, savukārt 26,3%, ka diezgan svarīgi. Pedagoģiskā personāla vidū 69,8% mobilitāti uzskata par ļoti svarīgu, un 28,8% par diezgan svarīgu, savukārt no nepedagoģiskā personāla 83,3% aptaujāto uzskata, ka tas ir ļoti svarīgi un 16,7% – diezgan svarīgi.

Apskatot, kā atbildes atšķiras starp tiem, kas ir piedalījušies iepriekš un otrādi – nav piedalījušies mobilitātē – redzams, ka aptaujātie ar mobilitātes pieredzi ir savā pārliecībā par mobilitātes turpināšanās svarīgumu pārliecinātāki – 79,7% uzskata, ka tas ir ļoti svarīgi, savukārt no tiem, kas nav piedalījušies mobilitātē, to par ļoti svarīgu uzskata vien 49,6% aptaujāto. Nozīmīgi gan atzīmēt, ka tas nenozīmē, ka tie, kas nav piedalījušies, uzskatītu mobilitāti par nesvarīgu – mazliet zemāk par pusi jeb 46,8% domā, ka tas ir diezgan svarīgi (savukārt aptaujāto ar mobilitātes vidū pieredzi atbildi diezgan svarīgi izvēlējušies 19,9%).

Respondentiem tika lūgts arī pamatot savu atbildi attiecībā uz Erasmus+ svarīguma novērtējumu (skat. 15. attēlu).

15. attēls. Erasmus+ mobilitātes svarīguma iemesli (%)

Jautājums: Lūdzu, īsi aprakstiet savu atbildi.



Bāze: visi aptaujātie, N=452

Apkopotie dati rāda, ka mobilitātes pieredzes būtiskums visbiežāk tiek pamatots saistībā ar profesionālo pilnveidi un jaunu pieeju apguvi. Vislielākais īpatsvars (34,2%) uzsver profesionālo pilnveidi un jaunu metožu apgūšanu, savukārt 30,5% norāda uz redzesloka paplašināšanu un jaunas pieredzes iegūšanu. Būtiska nozīme ir arī starptautiskajai pieredzei un mācīšanās iespējām no ārvalstu kolēģiem (29,5%). Papildus tam 14,4% izceļ jaunu zināšanu un ideju iegūšanu, bet mazāka daļa min arī mācību kvalitātes celšanu (2,6%) un digitālo prasmju uzlabošanos (0,8%).

Saistībā ar izglītības iestādes attīstību mobilitāte tiek vērtēta arī kā ieguldījums iestādes attīstībā un reputācijā – šādu atbildi norādījuši 9,4% respondentu. Mazāka daļa aptaujāto uzsver arī pozitīvo ietekmi uz izglītojamajiem (2,3%) un administrācijas atbalstu dalībai mobilitātē (1,6%).

Pamatojot mobilitātes svarīgumu, respondenti norāda arī uz sadarbības un profesionālo tīklu paplašināšanas faktoriem. 6,0% respondentu min tīklošanos un jaunu sadarbības partneru atrašanu, 4,4% – komunikācijas un sadarbības prasmju uzlabošanu, bet 3,1% – pieredzes apmaiņu kolēģu vidū. Kolektīva saliedēšanu kā ieguvumu atzīmē 1,8%.

Atzīmēta ir arī personīgās izaugsmes dimensija, kas pamato mobilitātes svarīgumu. Motivācijas pieaugumu min 6,5% respondentu, svešvalodu prasmju pilnveidi – 6,3%, iedvesmas gūšanu – 3,4%, personīgo izaugsmi – 2,6%, bet pašpārliecinātības pieaugumu – 2,3% aptaujāto. Labbūtības un iekļaujošas vides veicināšanu atzīmē 1,6%, izkāpšanu ārpus komforta zonas – 1,0%. Tātad mobilitāte sniedz ne tikai profesionālus, bet arī personiskos ieguvumus.

3,1% respondentu ir izteikuši arī kritiskas piezīmes par Erasmus+ mobilitāti. Vienā no tā izskan ideja, ka būtu lietderīgi, ja konkrētā izglītības iestāde būtu programmas akreditēti pārstāvji, un tad iesaiste programmā varētu būt lielāka. Divos gadījumos tiek uzsvērta neskaidrība attiecībā uz mobilitātes iespējām un nevienlīdzīga attieksme, izvēloties, kurš personāla pārstāvis dosies mobilitātē; kādā citā – ka mobilitātē piedalās vadībai pietuvināti cilvēki, kuri dodas izklaides braucienā, nevis lai iegūtu zināšanas. Vēl kādā gadījumā minēts, ka nav iespēju piedalīties jaunajiem pedagogiem, savukārt, pēc divu respondentu domām, vajadzētu dažādot piedāvājumu.

Mobilitātes pieredzes rezultātu izplatīšana

Saskaņā ar pētījuma dalībnieku sniegto informāciju, pētījuma rezultāti tiek izplatīti trīs līmeņos: (1) izglītības iestādes, (2) pašvaldības un reģiona, kā arī (3) nacionālajā līmenī. Apkopojot sniegtās atbildes, redzams, ka, lai arī izglītības iestāžu starpā mēdz atšķirties informācijas izplatīšanas pasākumu nosaukumi, kopumā tās izmanto ļoti līdzīgas prakses un informācijas kanālus.

Izglītības iestādes līmenis

Izglītības iestādes līmenī apgūtās zināšanas un novērotā pieredze kolēģiem visbiežāk tiek nodota sekojošos veidos:

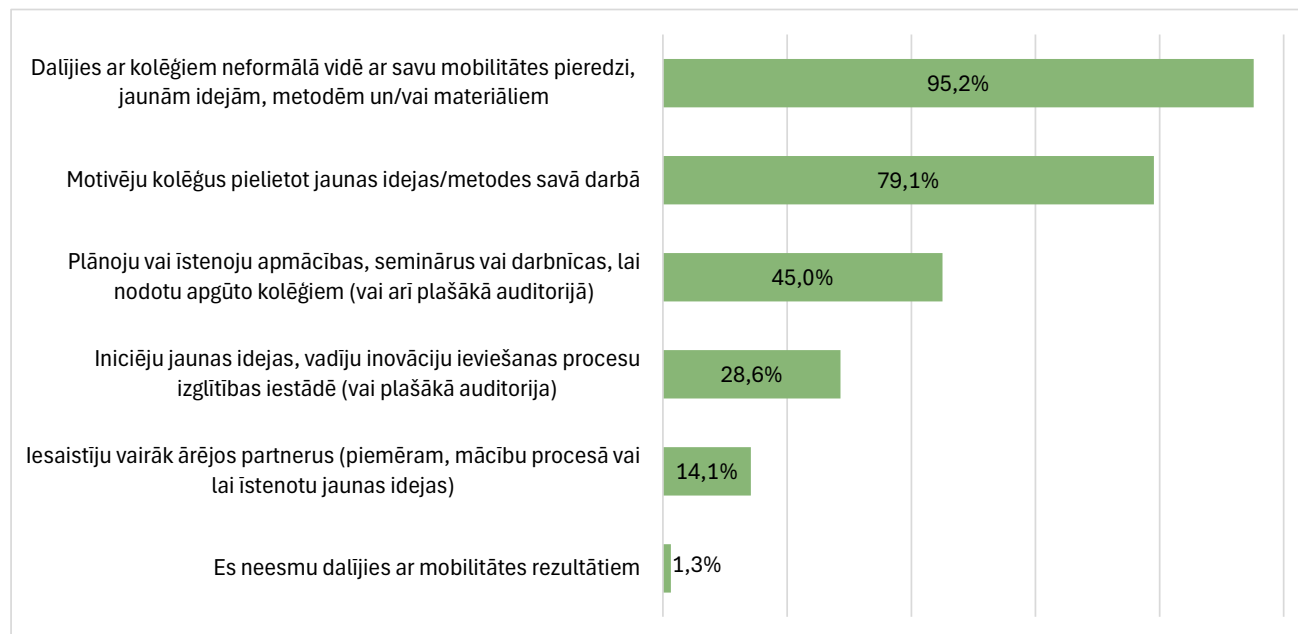
- neformālas sarunas ar kolēģiem
- metodiskās sanāksmes/tikšanās par mobilitātes laikā novēroto un apgūto
- “atvērtās” stundas
- “Erasmus+ diena”/ “Erasmus + pēcpusdiena” / “Erasmus+ starpbrīdis” (konkrēti tikai par Erasmus+ programmu)
- “Labās prakses dienas” (kuru laikā cita starpā tiek runāts par Erasmus+ pieredzi)
- “Erasmus+ siena” (vizuāla un tekstuāla informācija uz ziņojuma dēļa)
- “Digitālais koferītis” (informācijas resursu komplekts digitālā formātā, kas izvietots konkrētās lietotnē, piemēram, “Pinterest”, “Padlet” un “YouTube”).

Tālāk 16. attēlā redzams, kāda veida aktivitātes mobilitātes dalībnieki ir veikuši rezultātu izplatīšanai un to ieviešanai izglītības iestādē. Vislielākais īpatsvars respondentu jeb 95,2% ir dalījušies ar savu mobilitātes pieredzi (jaunām idejām, metodēm un/vai materiāliem) ar kolēģiem neformālā vidē. 79,1% ir motivējuši kolēģus pielietot jaunas idejas vai metodes savā darbā; 45% - plāno vai īsteno apmācības, seminārus vai darbnīcas, lai nodotu apgūto kolēģiem. Mazāks īpatsvars ir inicējis jaunas idejas, vadījis inovāciju ieviešanas procesu izglītības iestādē (vai plašākā auditorijā) – tie ir 28,6% respondentu,

savukārt 14,1% ir iesaistījuši vairāk ārējos partnerus (piemēram, mācību procesā vai lai īstenotu jaunas idejas). Tikai 1,3% aptaujāto ar mobilitātes pieredzi atzīst, ka ar rezultātiem nav dalījušies vispār.

16. attēls. Mobilitātē piedalījušos mobilitātes rezultātu izplatīšanas veidu pašvērtējums (%)

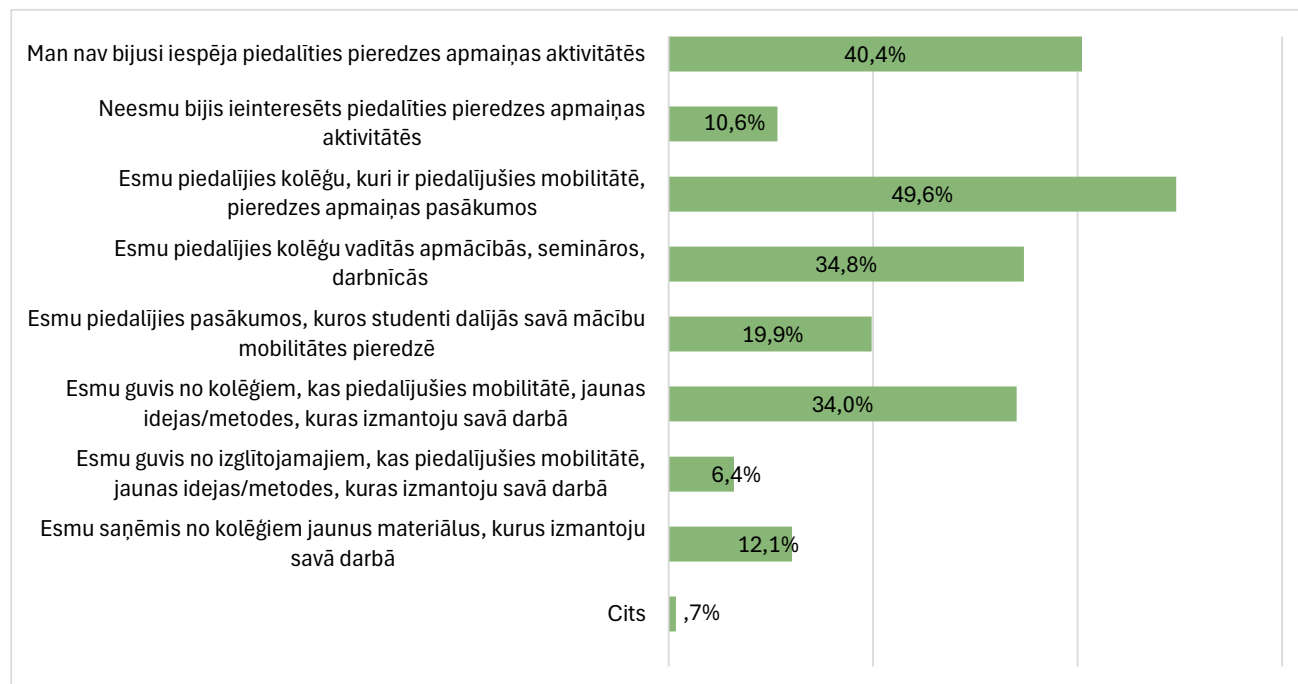
Jautājums: Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Pēc dalības mobilitātē esmu dalījies ar mobilitātes rezultātiem un tos ieviesis izglītības iestādē (vai arī plašāk) šādos veidos:



Bāze: tie, kas piedalījušies mobilitātē, N=311

17. attēls. Mobilitātē nepiedalījušos pieredzētās mobilitātes rezultātu izplatīšanas aktivitātes (%)

Jautājums: Kādās Jūsu kolēģu vai izglītojamo īstenotajās pēc mobilitātes rezultātu izplatīšanas aktivitātēs Jūs esat iesaistījies / guvis labumu no tām?



Bāze: tie, kas nav piedalījušies mobilitātē, N=141

17.attēlā redzams, kādās pēc mobilitātes rezultātu izplatīšanas aktivitātēs ir piedalījušies tie respondenti, kas paši nav ņēmuši dalību mobilitātē. Visbiežāk respondenti ir piedalījušies kolēģu pieredzes apmaiņas pasākumos (49,6%) un kolēģu vadītās apmācībās, semināros un darbnīcās (34,8%), kā arī guvuši no kolēģiem, kas piedalījušies mobilitātē jaunas idejas vai metodes, kuras izmanto savā darbā (34,0%). Jāatzīmē gan, ka 40,4 % aptaujāto bez iepriekšējas mobilitātes pieredzes nav bijusi iespēja piedalīties nevienā pieredzes apmaiņas aktivitātē.

Kā retāk minētas rezultātu izplatīšanas aktivitātes tiek atzīmēti arī pasākumi, kuros studenti dalījušies mācību mobilitātes pieredzē (19,9%), savukārt no kolēģiem jaunus materiālus, kas tiek izmantoti darbā, saņēmuši 12,1% respondentu, 10,6% nav bijusi interese piedalīties pieredzes apmaiņas aktivitātēs un 6,4% ir guvuši no izglītojamajiem, kas piedalījušies mobilitātē, jaunas idejas vai metodes.

Balstoties uz fokusa grupu diskusiju dalībnieku teikto, mobilitātē apgūtās zināšanas un novērotais vispirms tiek nodots tuvākajā lokā – klasē vai pedagoga kabinetā – neformālu sarunu veidā. Vēlāk tās tiek prezentētas kolēģiem (kuriem apgūtās zināšanas/ pieredze ir saistoša) metodisko sanāksmju laikā. Lai labāk sagatavoties šīm sanāksmēm, izglītības iestādēs ir ieviesušas dažādas prakses. Piemēram, viena no pirmsskolas izglītības iestādēm ir ieviesusi praksi, ka pēc katras mācību mobilitātes dalībnieks sev noformulē trīs novērotās lietas, ko būtu vērts ieviest izglītības iestādē. Attiecīgi tās pēc tam tiek apspriestas un izvērtētas sanāksmes laikā. Savukārt cita izglītības iestāde ir ieviesusi praksi no katras mācību mobilitātes atvest “uzskatāmu materiālu”, ko var viegli parādīt kolēģiem. Papildus tam izglītības iestādēs ar noteiktu regularitāti tiek organizēti pasākumi, kas veltīti tikai Erasmus+ tematikai. Parasti tie notiek vienu līdz divas reizes gadā, un uz tiem ir aicināts ikviens izglītības iestādes pārstāvis, t.sk. arī izglītojamie. Paralēli tam, informācija tiek izvietota uz skolas ziņojuma dēļa, kā arī noteiktās lietotnēs, kurās tiek apkopotas labās prakses un metodiskie materiāli.

“Mēs pēc katras mobilitātes taisām sanāksmi un mēs dalāmies. Es aicinu meitenes noformulēt kādas trīs lietas, ko mēs varētu šeit ieviest. Un ja mēs kaut ko ieviešam, tad mēs jau to ieviešam visā iestādē – mēs redzējām šo, mums liekas, ka mūsu problēmu varētu risināt šāds risinājums. Tad mēs vienojamies un ieviešam.” (FGD1)

“Mūsu iestādē ir tāda lieta “Digitālais kofērītis”. Mums ir “Padlet” konts un “Pinterest” konts, kas nav publisks, bet ir mūsu pedagogiem un darbiniekiem. Un mēs tur metam iekšā idejas pa visām tēmām, arī par Erasmus. Un tagad pēdējosursos bija ļoti daudz digitālas informācijas, konts “YouTube” un mēs to visu tur sametam iekšā, un jebkuram pedagogam ir pieeja. Viņš var ielogoties un - tēma par komunikāciju, tēma par grūto bērnu savaldīšanu. Un tur ir kaut kādas idejas, kaut kādas metodes. Citādi mēs atvedam materiālus, sakraujam mapēs un viņas smuki stāv. Bet digitālais aspekts ir baigi foršais. Mēs secinājām, ka mums tas ļoti labi strādā.” (FGD1)

Kvantitatīvās aptaujas ietvaros sniegtās atbildes par ieteikumiem, kādas vēl rezultātu izplatīšanas aktivitātes nepieciešamas. Šeit viedokli izteica 83 respondenti, kuri bija piedalījušies mobilitātē, un 39 respondenti, kas nebija piedalījušies mobilitātē. Visbiežāk šie aptaujātie uzskata, ka vajadzētu organizēt praktiskas nodarbības un meistarklases, stundu vērošanu u.tml. aktivitātes – tā piedāvā 16,3% no tiem, kas bijuši mobilitātē, un 25,6% no tiem, kas nav bijuši mobilitātē. Citas biežāk minētās atbildes ir tādas, ka dalīties ar mobilitātes pieredzi kolēģu vidū vajadzētu intensīvāk – to min 9,3% mobilitātes dalībnieku un 15,4% to, kas nav bijuši mobilitātē.

Vēl citas idejas iekļauj rezultātu izplatīšanu papildus mērķa grupām – izglītojamajiem un vecākiem, veicināt sadarbību ar citām apkārtnes (novada) izglītības iestādēm, kā arī apkopot rezultātus digitālā formā un vairāk par tiem komunicēt sociālajos tīklos. Atsevišķas reti minētas atbildes ietver tādas

idejas kā nepieciešamību ieviest kursus par projektu rakstīšanu; ar iegūto pieredzi dalīties uzreiz, ne pēc nedēļas; atkārtoti akcentēt mobilitātes rezultātus, piemēram katra mācību gada pirmajā pedagoģiskajā sēdē; kā arī veikt informācijas apmaiņu ar vadību.

Pašvaldības un reģiona līmenis

Savukārt pašvaldības un reģiona līmenī apgūtās zināšanas un novērotā pieredze visbiežāk tiek izplatīta sekojošos veidos:

- kursu un semināru vadīšana (gan izglītības iestādē, gan ārpus tās)
- konferences
- izdevums.

Pētījuma dalībnieki norāda, ka apgūtās zināšanas un pieredze periodiski tiek nodotas tālāk pašvaldības un reģiona līmenī. Piemēram, izglītības iestāde pašvaldības līmenī izsludina pasākumu par noteiktu tēmu, kura laikā pedagogi dalās savās zināšanās, citā starpā, ar tām, kas apgūtas kādā no mobilitātēm. Tāpat pedagogi piedalās citu iestāžu organizētajos pasākumos (kursi, semināri, konferences), kuru laikā dalās ar savām zināšanām un pieredzi. Būtiski norādīt, ka daļā gadījumu šie kursi/semināri tiek institucionāli atzīti un iekļauti pie pedagoga profesionālās kompetences pilnveides. Piemēram, vienā no pašvaldībām pedagogi noteiktā laika periodā apgūst zināšanas, pēc tam tās apkopo astoņu stundu kursa veidā, un izglītības pārvaldē pasniedz citiem pašvaldības pedagogiem. Atsevišķi pētījuma dalībnieki arī norāda, ka pašvaldību izdevumos tiek ievietota informācija par mobilitātes pieredzi.

“Pagājušā gadā tā bija un šogad tā arī darīsim, katru otro nedēļu visām novada iestādēm tiek izsūtīta iespēja braukt kaut kādā tematiskā apmaiņā. Piemēram, iestāde [izglītības iestādes nosaukums] piedāvā iekļaujošās izglītības dienas iestādēm. Mēs varam uzņemt 40 dalībniekus, dalībnieki piesakās. Tad no citām iestādēm kāds atkal piedāvā lasītprasmes dienas, tad atkal piesakās. Mēs, piemēram, varam uzņemt 20 dalībniekus, un novada pedagogi piesakās. Un tad līdz plkst. 14.00 ir gan darba vērojums, gan metodiskie semināri. Tādas reālas, praktiskas lietas. Un tas tā strādā! Visi par šo ir tik priecīgi.” (FGD1)

“Skolotāji atgriežoties no kursiem pēc tam paši vada kursus [pašvaldības nosaukums] izglītības pārvaldē. Tātad viņi ne tikai stāsta un dalās pieredzē skolā, bet mēs jau piedāvājam visiem novada skolotājiem astoņu stundu kursus, kas mums ir pēc programmas. Tātad ir izstrādāta programma, kura ir apstiprināta izglītības pārvaldē. Tas mums ir tāds jauns virziens. Un ļoti veiksmīgi, un tas mums tā līdz šim ir izdevies.” (FGD2)

“Otra lieta – mums ir novada konferences, kurās vienmēr ir tēmas, kas ir saistīta ar kaut kādām pieredzēm no ārpasaules. Tā kā tās ir divu veidu formas, kas tiek organizētas.” (FGD3)

Nacionālais līmenis

Līdzīgos veidos, kā minēts iepriekš, zināšanas un pieredze tiek izplatīta arī nacionālajā līmenī, izmantojot šādus kanālus:

- konference
- mājaslapa un sociālie tīkli
- konsorcijs organizāciju “digitālais koferītis”.

Saskaņā ar pētījuma dalībnieku pausto informāciju, izglītības iestāžu pārstāvji piedalās nacionāla līmeņa konferencēs, kurās gan formālā, gan neformālā veidā dalās ar iegūtajām zināšanām un pieredzi, t.sk. ar tām, kas gūta mācību mobilitāšu laikā. Tādējādi par tām iespējams uzzināt ievērojami plašākam izglītības sistēmā iesaistīto lokam.

“Mūsu skola arī organizē konferences, un arī tur mēs dalāmies ar to, kas ir bijis. Un tādā veidā mēs sasniedzam ne tikai mūsu skolas skolotājus, bet visus, kas ir konferencē.” (FGD3)

Tāpat vispārīzplatīta prakse starp izglītības iestādēm ir ievietot informāciju par Erasmus+ pieredzi izglītības iestāžu mājaslapās un sociālo tīklu kontos. Viens no pirmsskolas izglītības iestādes vadītājiem, kurš vada privāto pirmsskolas izglītības iestādi, norāda, ka šāda veida publicitāte iestādei ir ļoti nozīmīga, jo pozitīvā veidā pievērš izglītības iestādei uzmanību. Savukārt, cits izglītības iestādes vadītājs norāda, ka brīvākā laikā labprāt mēdz aplūkot citu izglītības iestāžu mājaslapas, tādā veidā gūstot informāciju par to aktualitātēm. Līdz ar to izglītības iestādes vadītājs arī pats pievērš uzmanību, lai arī tā vadītās iestādes mājaslapā būtu pieejama informācija par jaunumiem, t.sk. dalību Erasmus+ aktivitātēs. Jāatzīmē, ka viena no izglītības iestādēm ir aizsākusi praksi kursu dalībnieku starpā katru dienu izlozēt vienu dalībnieku, kurš tajā dienā izveidos nelielu video par svarīgāko, kas attiecīgajā dienā apgūts, un ievietos to izglītības iestādes “Facebook” lapā. Atsevišķā gadījumā tiek arī norādīts, ka informācija par mobilitāšu laikā apgūtajām metodēm un pieejām tiek ievietota lietotnē “Padlet”, kas pieejams tikai noteiktā konsorcijs izglītības iestādēm. Tā kā šī prakse ir salīdzinoši nesena, izglītības iestādes vadītājs pauž cerību, ka tā attīstīsies un tiks izmantota, jo, viņa skatījumā, tā ir lieliska iespēja iestādēm savā starpā apmainīties ar informāciju un tīkloties.

“Un otrs ir sociālie tīkli, jo mums, kā privātai iestādei, tas ir ļoti svarīgi. Tad mēs arī nesam tās savas idejas, dalīties par pieredzi, ka mēs esam bijuši Erasmusā, mēs bijām tur un tur, redzējām to un to, gan arī dalāmies ar savām idejām vai skatījumu, ko mēs iestādē cenšamies īstenot. Jā, sociālie tīkli mums ir svarīgs resurss.” (FGD1)

“Un, protams, tās ir arī skolu mājaslapas. Es, piemēram, bieži vien ložņāju internetā un skatos, ko citi ir darījuši. Man ir interesanti palasīt to, kas jauns notiek. Tāpēc es cenšos, lai arī manā mājaslapā būtu šīs publikācijas.” (FGD3)

“Otrs, publikācijas mājaslapā un Facebook lapā. [...] Un par kursiem, mēs pēc katras dienas uzfilmējam īsu video ar svarīgākajām atziņām, kas tajā dienā ir bijušas. Izlozējam savā starpā kurš par kuru dienu pastāstīs video. Un to mēs arī publicējam Facebook lapā.” (FDD2)

Jautājot, kādi pieredzes nodošanas un izplatīšanas pasākumi līdz šim ir bijuši visefektīvākie, pētījuma dalībnieki norāda, ka visefektīvākie pasākumi ir tie, kuros ir ietverti pieredzes stāsti un iespēja praktiski darboties. Tāpat tiek atzīts, ka ir ļoti vērtīgi, ja ir sagatavoti kvalitatīvi uzskates materiāli un informācija ir pieejama internetā. Kā jau iepriekš tika minēts, viena no izglītības iestādēm ir ieviesusi praksi no katras mobilitātes atvest konkrētu lietu, ko iespējams nodemonstrēt kolēģiem. Izglītības iestādes vadītāja skatījumā, tas mobilitātes dalībniekiem palīdz abstrahēties no savām sajūtām un vērst uzmanību uz praktiski izmantojamām lietām.

“Praktiskās lietas, ko kursu dalībnieks vai semināra dalībnieks dabū praktiski izmēģināt. Izlaist caur sevi nevis vienkārši paklausīties. Tas ir visefektīvākais, jo paklausīties jau mēs varam dievszinko. Tikai pa vienu kanālu. Bet tad, kad tu izmēģini ar robotiņu vai kā ārā darboties, tad viņi uzķer to būtību un tas iet tālāk.” (FGD1)

“Cilvēki, kuri ir bijuši Erasmus+ projektos, viens no nosacījumiem ir iekļaut stundās un parādīt kā tas praktiski darbojas. Man liekas, ka pedagogiem tas ir ļoti būtiski, ka mēs varam ne tikai pastāstīt, cik mums jauki ir gājis, bet tas, ka mēs varam parādīt kā mēs to varam iekļaut savās skolās, savā ikdienā.” (FGD3)

“Viena lieta, ko mēs cenšamies piekopt, vai tā ir viena mācību stunda vai kas, bet mēs gatavojam vienu lietu, ko mēs varam atvest. Piemēram, skolēni gatavo mācību stundu, vai pedagogi gatavo podkāstu

kopā ar uzņemošās skolas jauniešiem. Viņiem ir materiāls, ar ko viņi atbrauc. Viņi atbrauc ne tikai ar to, ka viņi var pastāstīt par sajūtām un jaunām idejām, bet tas, ka viņi atbrauc jau ar kaut kādām atbildēm uz jautājumiem, vai ierosinājumiem.” (FGD1)

Pēc pētījuma dalībnieku domām, lai veicinātu apgūto zināšanu un pieredzes izmantošanu ikdienas darbā, būtu nepieciešams visiem mācību mobilitātes dalībniekiem pusgadu pēc mobilitātes organizēt tikšanos. Viņuprāt, tas motivētu dalībniekus vairāk pacensties un ieviest savā darbā kādus jaunievedumus.

“Es domāju, ka viens vērtīgs pasākums būtu kolēģiem, kuri ir bijuši, pēc pusgada vēlreiz satikties. Un pārrunāt ko no visa redzētā ir izmēģinājuši praksē. Vienkārši to pārnesi veicināt. Ja zina, ka tā būs, tad kaut vai vienu, mazu elementu, ko es esmu paņēmis no šīs mobilitātes, ko es esmu izmantojis savā darbā.” (FGD2)

Jaukta tipa mobilitāšu īstenošana

37,9% gadījumu respondenti norādīja, ka mobilitātē bija iekļauta arī virtuālā komponente (piemēram, vienlaicīga mācīšanas vai tikšanās virtuālajā vidē ar uzņemošās organizācijas pārstāvi pirms vai pēc mobilitātes). No šiem respondentiem 94,9% vērtē virtuālo komponenti kā atbilstošu un tādu, kas sniegusi mobilitātei pievienoto vērtību. Tālāk šiem respondentiem tika vaicāts, lai viņi apraksta, no kā sastāvēja mobilitātes virtuālā daļa un kādu labumu tā deva. Visbiežāk virtuālā daļa ir sastāvējusi no sagatavošanās mobilitātei un informācijas par mobilitāti sniegšanas – tā atbildējuši 20,3% aptaujāto. Līdzīgi 17,2% apgalvo, ka virtuālā formātā risināti organizatoriskie jautājumi, kā arī iepazīšanās. 15,6% norādījuši, ka virtuālā komponente sastāvēja no saziņas un sadarbības; 14,1% – plānošanas un mērķu saskaņošanas.

Savukārt 5,1% jeb 6 respondenti novērtēja mobilitātes virtuālo komponenti kā neatbilstošu. No šiem respondentiem 83,3% (N=5) uzskata, ka mobilitātes virtuālo daļu arī nevarēja organizēt atbilstošākā veidā, savukārt viens respondents domā pretēji – ka varēja, norādot, ka būtu vajadzējis organizēt mācību stundas un seminārus.

Aptaujāto īpatsvars, kas ir piedalījušies Erasmus+ mobilitātē, kurā netika iekļauta virtuālā komponente, ir 62,1%. No šiem aptaujātajiem tikai 14,5% uzskata, ka virtuālās komponentes iekļaušana pirms vai pēc mobilitātes būtu bijis ieguvums. Kā priekšlikumi tiek minētas tiešsaistes tikšanās, semināri, konferences (N=6), pirms mobilitātes iepazīšanās ar tās plānu vai arī šī plāna izstrāde (N=5), iepazīšanās ar dalībniekiem (N=3), kā arī pa diviem vai vienam respondentam ir minējuši arī pieredzes apmaiņu un virtuālo iepazīšanos ar telpām kā potenciālo virtuālās komponentes sastāvdaļu.

Personāla mobilitātēs gūtās pieredzes atzišana

76,2% gadījumu mobilitāte ir tikusi atzīta kā profesionāla attīstība, pārējos gadījumos (23,8%) respondenti uzskata, ka netika atzīta. Papildus respondentiem tika arī jautāts, vai viņiem ir svarīgi, lai izglītības iestāde dalību mobilitātē oficiāli uzskatītu par profesionālu attīstību. Absolūtais vairākums jeb 94,6% atzīmējuši, ka viņiem tas ir svarīgi, savukārt 5,4%%, ka nē. Tā kā to respondentu īpatsvars, kam mobilitātes atzišana par profesionālo attīstību pārsniedz tos, kuriem tā reāli tika atzīta, var secināt, ka dažos gadījumos mobilitātes atzišanas prakse neatbilst pedagogu vajadzībām un gaidām.

Lielākais īpatsvars jeb 39,1% atzīst, ka ir saņēmuši apliecību vai sertifikātu, taču konkrēti nedefinē kādu. 26,2% aptaujāto mobilitātes dalībnieku ir izsniegts profesionālās pilnveides dokuments.

Savukārt 8,4% ir saņēmuši novērtējumu vai atzīšanu no izglītības iestādes vadības vai kolēģu puses. Tikai 8% norāda Europass sertifikātu kā saņemto mobilitātes atzīšanas veidu.

Tie 4 respondenti, kas ir norādījuši, ka viņiem nav svarīgi, ka viņu mobilitātes pieredze tiek oficiāli atzīta kā profesionāla attīstība, piedāvāja divus argumentus. Viens no tiem ir, ka mobilitāte ir domāta savai izaugsmei, nevis dokumentam, savukārt otra – standartizēšana, ko paredzētu oficiāls dokuments, apgrūtina mobilitātes rīkotājus.

Mobilitāti kavējošie faktori

Skolu personāla mobilitāšu kavējošo apstākļu izpēte balstījās divu veidu vērtējumos – paša personāla sniegtajā individuālajā vērtējumā kvantitatīvās aptaujas ietvaros un skolu vadības līmenī identificēto šķēršļu apzināšanā fokusa grupu diskusiju ietvaros.

Personāla – potenciālo mobilitātes dalībnieku – identificētie šķēršļi

Respondentiem, kuri nav piedalījušies mobilitātē tika arī jautāts novērtēt piedāvātos argumentus, kāpēc līdz šim dalība nav notikusi (skat. 18. attēlu). Visbiežāk saņemtā atbilde ir nepietiekamais svešvalodu zināšanu līmenis. Šādam iemeslam, lai nepiedalītos mobilitātē, drīzāk piekrīt 26,2% un pilnīgi piekrīt 24,8% respondentu, kas arī līdz šim nav piedalījušies mobilitātē. Otrajā vietā ierindojas atbilde, ka pats respondents nav izrādījis pietiekami daudz intereses vai aktīvi meklējis informāciju par mācību mobilitāti – šim apgalvojumam drīzāk piekrīt 29,1% un pilnīgi piekrīt 16,3%. 23,3% drīzāk piekrīt un 21,3% pilnīgi piekrīt, ka vēl nav izdevies uzdrošināties piedalīties mobilitātē. Vēl augsts īpatsvars kā iemeslu nepiedalīties norāda ģimenes apstākļus (24,1% drīzāk piekrīt; 10,6% pilnīgi piekrīt).

Zemāks respondentu īpatsvars atzīmē, ka nav piedalījušies mobilitātē arī citu iemeslu dēļ: konkrētais respondents nav ticis izvēlēts kā viens no dalībniekiem (20,5% – kopā atbildes drīzāk piekrītu un pilnīgi piekrītu); mācību, darba vai citu darba organizācijas iemeslu dēļ (19,9%); nav iepriekš atrastas piemērotas profesionālās attīstības iespējas, izmantojot mobilitāti (19,2%); nav zināms, kur atrast informāciju par mācību mobilitātēm vai ar ko sazināties (17%) u.c.

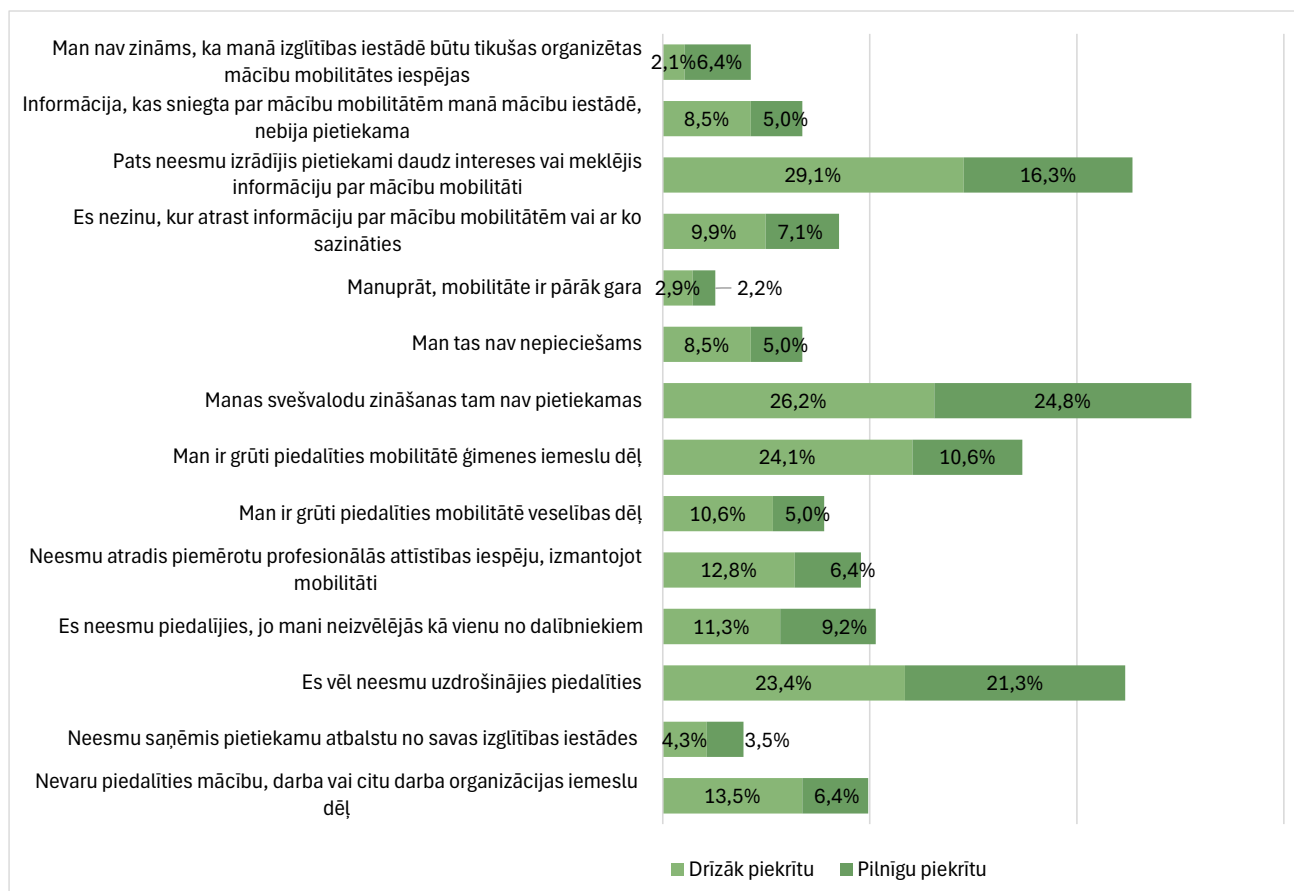
Paši zemākie piekrišanas rādītāji ir iemeslam nepiedalīties, jo mobilitāte ir pārāk gara – tam piekrīt 5,1% respondentu. Savukārt fakta, ka nav saņemts pietiekams atbalsts no savas izglītības iestādes puses piekrīt 7,8%.

Izvēloties atbildes variantu cits, respondenti varēja ierakstīt vēl papildus iemeslus, kas kalpojuši kā šķērslis dalībai mobilitātē. Četrus respondentu gadījumā ir pieredzēti vadības likti šķēršļi. Trīs aptaujātie kā iemeslu min savu neilgo nodarbinātības ilgumu konkrētajā iestādē. Diviem respondentiem dalība neliekas lietderīga vai vērtīga, kā arī tādām pašām skaitam aptaujāto šķērslis ir bijis laika trūkums vai pārāk liela slodze. Vienā gadījumā ir bijuši finanšu ierobežojumi, savukārt citā – nav skaidras mobilitātes iespējas savā jomā.

Tiem respondentiem, kas vērtēja, ka sniegtā informācija par mobilitāti viņu izglītības iestādē nav pietiekama, tika jautāts, kāda papildus informācija būtu nepieciešama. Šādi aptaujātie bija 15, un 4 no viņiem norādījuši, ka nepieciešama informācija par saturu un pieteikšanās termiņu. Vienā gadījumā trūkst informācijas tieši par pedagogu mobilitāti, savukārt citā gadījumā norādīts, ka jāuzlabo metodiķu pieejamība. Tāpat arī vienā gadījumā respondents nav vispār neko dzirdējis par Erasmus+ iespējām.

18. attēls. Mobilitātē nepiedalījušos šķēršļi dalībai mobilitātē (%)

Jautājums: Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat šādiem izteicieniem. Līdz šim neesmu piedalījies mācību mobilitātē, jo...



Bāze: tie, kas nav piedalījušies mobilitātē, N=141

Papildus iepriekšējam jautājumam visiem respondentiem bez mobilitātes pieredzes tika vaicāts, kāda veida atbalstu viņi sagaida no izglītības iestādes, lai piedalītos mācību mobilitātē. Visbiežāk respondenti norāda, ka būtu nepieciešams sniegt vairāk informācijas par pieejamajiem projektiem (13,6%). Otrajā vietā ir ideja par valodu kursu organizēšanu (7,4%). Mazāks īpatsvars – 3,7% aptaujāto – būtu nepieciešams atbalsts dokumentu noformēšanā, kā arī tik pat lielam īpatsvaram – morālais atbalsts un iedrošinājums dalībai mobilitātē. 2,5% gadījumu jeb diviem respondentiem nepieciešamas vienlīdzīgas iespējas visiem mācībaspēkiem piedalīties mobilitātē. Vienā gadījumā minēts, ka būtu vajadzīgs nesaņemt pārmetumus par neizvietotām stundām no izglītības iestādes puses.

No tiem respondentiem, kas nav piedalījušies mobilitātē, lielākā daļa vēlas doties mobilitātē – tādu atbildi sniedz 72,3% (drīzāk vēlas – 34%; noteikti vēlas – 38,3%). Savukārt 24,1% drīzāk nevēlas piedalīties mobilitātē un 3,5% noteikti nevēlas.

Respondenti atvērta jautājuma formā tika aicināti arī pamatot savu atbildi, lai varētu noskaidrot iemeslus, kas ietekmē aptaujāto vēlmi piedalīties mobilitātē. Lielākais īpatsvars respondentu jeb 18,8% vēlas doties mobilitātē, lai piedzīvotu ko jaunu un paplašinātu savu redzesloku. 6,3% vēlas iegūt starptautisku pieredzi, savukārt 7,8% piedalītos, ja būtu vērtīgi piedāvājumi un iespējas savā nozarē. Starp iemesliem, kāpēc nākotnē nevēlotos piedalīties Erasmus+ parādās arī tie paši jau izskanējušie iemesli, kāpēc mobilitātē respondenti līdz šim nav piedalījušies, kā, piemēram, pārāk liels slodzes apjoms (2,3%), ģimenes apsvērumu dēļ (4,7%), veselības problēmu dēļ (6,3%). Papildus parādās arī

šāds šķērslis – nodarbinātība citā darbavietā (1,6%). Viena respondenta gadījumā tiek argumentēts, ka izglītības iestādē mobilitātē piedalās vieni un tie paši kolēģi, tāpēc nav iespējas piedalīties.

Izglītības iestāžu apkopotie kavējošie faktori

Jautājot, kas ir galvenie iemesli, kāpēc izglītības iestādes personāls neizmanto noteiktus Erasmus+ pasākumus, skolu vadības līmeņa fokusa grupu dalībnieki norāda gan uz individuāliem, gan organizatoriskiem šķēršļiem.

Individuālie šķēršļi:

- trūkst pārliecības par savām svešvalodas zināšanām
- trūkst pārliecības par savu spēju uzrakstīt atskaiti
- trūkst pārliecības par savu spēju orientēties svešā vietā/nedrošība sajūta
- ģimenes apstākļi, piemēram, ģimenē ir mazi bērni
- nevēlēšanās apgūt kaut ko jaunu, jo drīz pensionēsies
- bailes lidot ar lidmašīnu.

Organizatoriskie šķēršļi:

- ierobežoti cilvēkresursi, lai uz ilgāku laiku mācību mobilitātē nosūtītu noteiktus pedagogus
 - konkrētu priekšmetu pedagogi
 - sākumskolas posma pedagogi
 - pedagogi, kuri pasniedz priekšmetus 9. un 12. klasei
- ierobežoti cilvēkresursi, lai uz ilgāku laiku mācību mobilitātē nosūtītu vairākus darbiniekus kopā
- atgriežoties lielāka slodze, jo īpaši, ja darbinieks strādā vairākās darbavietās
- mobilitāte paredzēta atvaļinājuma laikā.

Pētījuma dalībnieki visbiežāk kā primāros min individuālos šķēršļus – pārliecības trūkumu par savām zināšanām, šaubas par spēju sagatavot atskaiti, kā arī nedrošību orientēties svešā vidē. No tā secināms, ka tieši individuāla rakstura šķēršļi, jo īpaši nepārliecība par savām svešvalodas zināšanām, ir galvenie, kas attur no dalības mācību mobilitātēs.

“Visvairāk ir valoda un pēc tam atgriezeniskā saite.” (FGD1)

“Bet skolotājiem ir arī bailes no pēc-atskaitēm – kā es noformēšu; kāda būs tā vizītkarte; kāds būs materiālu apraksts; kā man būs kaut kur jāprezentējas. Šis arī ir ļoti atkarīgs no cilvēkiem.” (FGD1)

“Ir cilvēki, kuri ir ceļojuši tikai ar ģimeni, un tad, kad viņiem ir jābrauc vienatnē vai divatā, kad vairs nav neviena, kas par viņu atbildēs un visu izdomās... Un tādu cilvēku ir daudz, kuri vieni nav braukājuši. Viņiem tas liekas kaut kas jauns un nekomfortabli.” (FGD1)

Lai pārvarētu minētos šķēršļus, izglītības iestādes ir izstrādājušas vairākas taktikas. Pirmkārt, mērķtiecīga Erasmus+ skolu personāla mobilitātes pasākumu izvēle. Tā tiek īstenota šādi: lai darbiniekus ar Erasmus + programmu iepazīstinātu, vispirms tie tiek nosūtīti uz pasākumu “Darba ēnošana”, jo tas nepieprasa tik augstas svešvalodas zināšanas kā “Kursi” un “Norīkojums mācīšanai vai apmācībai”. Otrkārt, darba ēnošanas veids vairāk piemērots, lai dotos divatā vai grupā. Līdz ar to visbiežāk darbinieks, kas nejūtas tik drošs par savām svešvalodas zināšanām, mobilitātē tiek nosūtīts kopā ar kolēģi, kas (1) ļoti labi pārzina svešvalodu un/ vai (2) ir jau iepriekš bijis mobilitātē un jūtas par sevi pārliecināts. Treškārt, lai sagatavotu darbiniekus mobilitātei, atsevišķās izglītības iestādēs tiek

organizētas angļu valodas apmācības. Turpretī uz pasākumu “Kursi” biežāk tiek nosūtīti darbinieki ar labām svešvalodas zināšanām, kas jūtas pārliecināti par sevi svešā vidē.

“Mums bija darba ēnošanas... Protams, tas ir tas stabilais angļu valodas zinātājs, un klāt cilvēki, kuri [ne tik labi zina] Jā, un tāpēc mums uz kursiem ir ierobežots skaits, mēs tik daudz neesam braukuši, jo tad atkārtojas vieni un tie paši cilvēki.” (FGD4)

“Un uz kursiem ir tā valodas barjera, jo tur daudz vairāk ir jāspēj saprast angļiski. Ēnošanā vienmēr ir kāds, kurš var patulkot, ja arī vārds vārdā visu nesaprot, matemātiku var skatīties arī franču valodā. Tā nav nekāda problēma. Jā, bet uz kursiem, kur tev ir jāsaprot ko tev stāsta, tur tā valodas barjera ir lielāka.” (FGD2)

Taču tiek norādīts arī uz citiem šķēršļiem. Pamatā tie ir organizatoriska rakstura šķēršļi, kas ir saistīti ar ierobežotiem cilvēkresursiem un nepieciešamību mācību mobilitātes laikā izglītības iestādes izglītojamajiem, kas nosūta mobilitātē, nodrošināt pilnvērtīgu mācību procesu. Piemēram, ja izglītības iestādē ir tikai viens pedagogs, kurš pasniedz bioloģiju, tad izglītības iestādei var pastāvēt grūtības to aizstāt uz ilgāku laiku. Tāpat arī tiek atzīts, ka izglītības iestādei var pastāvēt grūtības nosūtīt mobilitātē sākumskolas posma pedagogu, jo (1) sākumskolas posmā pedagogs pasniedz vairākus priekšmetus; (2) sākumskolas izglītojamajiem, pretstatā vidusskolas izglītojamajiem, nav iespējams uzdot veikt patstāvīgo darbu uz ilgāku laiku. Atsevišķos gadījumos tiek arī norādīts, ka grūtības var pastāvēt pedagogiem, kuri pasniedz priekšmetus izlaiduma klasēm, jo pedagogiem nepieciešams sagatavot izglītojamos eksāmeniem. Savukārt, ja pedagogi brauc grupā, tad izglītības iestādei nepieciešams veikt lielākas izmaiņas mācību procesā, kas attiecīgi sagādā grūtības. Tāpat arī tiek norādīts, ka jo ilgāk pedagogs atrodas mācību mobilitātē, jo lielāka viņam ir darba slodze atgriežoties pēc mobilitātes. Turklāt ir pedagogi, kuri strādā vairākās darbavietās, līdz ar to viņiem ir vēl lielāka slodze pēc atgriešanās. Dažkārt tiek arī norādīts uz citiem šķēršļiem, tādiem kā: bailes lidot ar lidmašīnu; nevēlēšanās atvaļinājuma laikā doties mācību mobilitātē. Taču tie nav tik izplatīti kā iepriekš minētie šķēršļi.

“Un tad ir jautājums – uz cik ilgu laiku skola pazaudēs šo skolotāju? Mums ir milzīgs skolotāju trūkums. Skolotāji, kuri ir spējīgi efektīvi nodarboties ar Erasmusu, tie pamatā ir tādi kodolskolotāji, skolas nozīmīgākie skolotāji. Līdz ar to skola zaudē skolotāju uz Erasmus+ pasākuma laiku. Īsākais ir nedēļa, bet uz garāku laiku skola vispār nevar atļauties pazaudēt skolotāju.” (FGD3)

“Vienīgi, ja skolā ir deficīts uz kādu skolotāju. Varbūt ir grūti ar bioloģijas skolotāju un viņš viens raujas. Tas ir atkarīgs no situācijas. Es neteiktu, ka kāda priekšmeta skolotājiem būtu vieglāk. Vieglāk ir tiem, kuri var atstāt kādu darbiņu, kas ir ilgstoši darāms. Es teiktu, ka vidusskolas klasēm tas ir vieglāk izdarāms, jo bērni ir patstāvīgāki. Bet visādi citādi tas ir atkarīgs no situācijas skolā.” (FGD2)

“Un arī skolotājiem vairāk gribas kopā braukt, lai ir tā drošības sajūta. Bieži vien grib braukt kopā divi līdz četri cilvēki. Bet skolai ir sarežģīti tad, kad kopā aizbrauc četri skolotāji. Skolai ir jāspēj nodrošināt mācību procesu.” (FGD2)

“Un otrs, man šobrīd trūkst seši skolotāji, kas ir kopā aizbraukuši prom. Zinot, cik [pilsētas nosaukums] skolās ir liels skolotāju trūkums? Tad vēl kādu aizkomandēt mācību laikā, kurš ilgāku laiku ir prom, tas arī ir izaicinājums visai skolai.” (FGD4)

Lai mazinātu organizatoriska rakstura šķēršļus, izglītības iestādes, pirmkārt, laicīgi plāno mācību mobilitātes, lai jau savlaicīgi būtu iespējams saplānot mācību procesu. Otrkārt, izglītības iestādes cenšas mācību mobilitātes ieplānot laikā, kad skolēniem ir brīvlaiks. Tostarp dažkārt mācību mobilitātes tiek organizētas vasarā, kad pedagogiem ir atvaļinājuma laiks. Taču šāda prakse no

pedagogu puses tiek neviennozīmīgi vērtēta, jo daļa pedagogu labprāt mācās atvaļinājuma laikā, bet daļa pret to izturas noraidoši.

Faktori, kas kavē izmantot pasākumu “norīkojums mācīšanai vai apmācībai”

Ņemot vērā, ka VIAA dati rāda, ka Latvijā pedagogi reti izvēlas tādu mobilitātes pasākumu kā “Norīkojums mācīšanai vai apmācībai”, pētījuma dalībniekiem tika lūgts komentēt kāds varētu būt tā iemesls. Apkopojot sniegtās atbildes, secināms, ka Latvijā izglītības iestādes reti izmanto pasākumu “Norīkojums mācīšanai vai apmācībai” sekojošu iemeslu dēļ:

- pedagogiem trūkst informācijas par pasākuma veidu, t.sk. potenciālajiem ieguvumiem no tā
- pedagogiem trūkst pieredzes stāstu no kolēģiem
- pedagogiem trūkst pārliecības par savām svešvalodas zināšanām, lai kādu mācītu svešvalodā
- pedagogiem trūkst laika resursu, lai:
 - sagatavotu materiālu apmācībai
 - atrastos ilgāku laiku prom no darbavietas/ām, jo īpaši sākumskolas posmā
 - atrastos ilgāku laiku prom no ģimenes
- izglītības iestādēm trūkst cilvēkresursu, lai uz ilgāku laiku aizvietotu pedagogu.

Pirmkārt, pasākums reti tiek izmantots, jo izglītības iestādēm un pedagogiem par to trūkst informācijas, jo īpaši pieredzes stāstu no kolēģiem. Otrkārt, liela daļa pedagogu nejūtas tik pārliecināti par savām svešvalodas zināšanām, lai kādu mācītu svešvalodā. Šie divi argumenti tiek minēti kā galveni.

“Lielākais ir šī angļu valoda, un ja brauc, tad arī drošība sajūta, neziņa. Piemēram, mums ar šo vēl nav pieredzes, mums tā ir neziņa. Varbūt kāds aizbrauks, izstāstīs, un mums radīsies pārliecība, ka var.” (FGD2)

“Mūsu gadījumā tas, ka mums ir nepietiekama informācija. Es domāju, ka mūsu skolā būtu skolotāji, kuri būtu gatavi šo darīt. Plus, mums ir ģimnāzija un bērni ir jau gana lieli. Nebūtu problēma viņus atstāt uz kādiem patstāvīgajiem darbiem, arī tad, ja aizbrauktu divi vai trīs kolēģi. Mēs ar direktoru šo nemaz neesam apsprieduši, jo mums nav pietiekamas informācijas par šo iespēju.” (FGD2)

“Viena lieta ir zināt sarunu līmeni, bet lai es darbotos kā lektors... Tā ir kolēģu nepārliecinātība par savām valodas zināšanām.” (FGD3)

Ieteikumi un rekomendācijas

Pētījumā identificētās skolu personāla mobilitāšu pieredzes un prakses ļauj identificēt gan problemātiskos jautājumus, gan arī formulēt ieteikumus, kas ir saskanīgi ar pašu mobilitātes dalībnieku līdzšinējo pieredzi.

Kā pirmais nozīmīgais šķērslis parādās joprojām nepietiekamās svešvalodu (angļu valodas) zināšanas, kuras var atturēt no dalības mobilitātē. Jau šobrīd daļa izglītības iestāžu praktizē angļu valodas kursu organizēšanu potenciālajiem mobilitāšu dalībniekiem, un šo praksi ir ieteicams ne tikai izmantot plašāk, bet arī papildināt ar tiešsaistes mācību materiāliem. Nacionālā aģentūra šeit varētu iesaistīties kā informācijas starpnieks par to, kādi tiešsaistes svešvalodu apguves rīki ir pieejami Erasmus+ skolu personāla mobilitāšu dalībniekiem.

Vienlaikus ir jāapzina, kādas vēl svešvalodas pārvalda izglītības iestāžu personāls (piemēram, vācu un franču), un mērķtiecīgāk jāatbalsta kontaktu dibināšana ar tām valstīm, kurās šīs valodas prevalē pār angļu valodu (Vācija, Šveice un Austrija vācu valodu pārvaldošajam pedagoģiskajam personālam, Francija un Beļģija – franču valodas zinātājiem). Tādējādi mobilitātēs varētu doties arī personāls ar citu svešvalodu zināšanām, kā arī varētu tikt paplašināts sadarbības valstu spektrs. Tā kā Latvijā aktualizējas arī citu Eiropas Savienības valodu piedāvāšanas nepieciešamība skolu mācību programmās (piemēram, spāņu, itāļu, ziemeļvalstu valodas), atbalstāma būtu attiecīgo pedagogu mērķtiecīga mobilitāte attiecīgajās valstīs šo valodu kā svešvalodu mācīšanas metožu dziļākai apgūvei.

Mudināt un atbalstīt norīkojumu mācīšanai vai apmācībai kā mobilitātes veida izplatību, it īpaši personālam, kurš ir bijis mobilitātē un pieredzējis tādas mobilitātes veidus kā ēnošanu vai kursus/apmācību. Lai palielinātu pasākuma “norīkojums uz mācībām un kursiem” izmantošanu, pirmkārt, nepieciešams izglītības iestāžu vadītājiem, koordinatoriem un pedagogiem izskaidrot potenciālos ieguvumus, otrkārt, izglītības iestādēm, kas šo pasākumu ir jau izmantojušas, dalīties savos pieredzes stāstos.

Lai veicinātu mācību mobilitāšu ietekmi, pašvaldības un reģiona līmenī ieteicams organizēt seminārus un darbnīcas, kuros mobilitāšu dalībnieki prezentē jau īstenotās iniciatīvas savās izglītības iestādēs, kā arī sadarbībā ar citu iestāžu kolēģiem izstrādā metodiskos materiālus un praktiskus ieviešanas risinājumus.

Lai veicinātu izglītības iestāžu apmierinātību ar dalību mācību mobilitātē, nepieciešams izstrādāt platformu, kurā iespējams atstāt atsaukumi par uzņemošo organizāciju (sadarbības partneri).

Lai mazinātu personāla uztraukumu par atskaites sagatavošanu un veicinātu izglītības iestādes personāla piedalīšanos, nepieciešams viegli uztveramā veidā izskaidrot kā sagatavot atskaiti par dalību mācību mobilitātē.