



SUPERHEROES(SUPERVAROŅU)

Skolas rīcības plāns

Vadošā organizācija: EOLAS

Projekta nr: KA220-SCH-05AD2AC1 "SUPERHEROES - local SDG challenges under the international microscope" ("Supervaroņi - vietējie ilgtspējīgas attīstības mērķu izaicinājumi zem starptautiskā mikroskopa")

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



This project has been funded with support from the European Commission. This publication (communication) reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

All rights reserved.

COPYRIGHT

© Copyright 2022 Superheroes

Partner Members:



Saturs

SUPERHEROES(SUPERVAROŅU)	1
Skolas rīcības plāns	1
1. Ievads	4
1.1. Kā izmantot Rīcības plānu	4
2. Kā izskaidrot SUPERHEROES nozīmi jūsu skolā	6
2.1. Ilgtspējīgas attīstības mērķi izglītībā	6
2.2. Ievads SUPERHEROES Metodoloģijā	7
3. Kāpēc SUPERHEROES sniedz labumu jūsu skolai?	8
4. Sagatavošanās: komandas izveide	10
4.1. Komandas darbs	10
4.2. Pamatgrupas izveide	11
5. Rīcības plāna kopīga izstrāde	13
5.1.1. Pirms sesijas uzsākšanas:	13
5.1.2. Sesijas laikā:	14
6. Īstenošana	16
6.1. Mērķi	16
6.2. Ierobežojumi	16
6.3. Īstenošanas procesa sākšana	17
6.4. Nosakiet skolotājus ekspertus	18
7. Progresu monitorings	20
7.1. Galveno rezultātīvo rādītāju noteikšana	20
7.2. Progresu un ietekmes novērtēšana	21

1. Ievads

Lai sekmīgi īstenotu pasākumus, rīkus un risinājumus, kas uzlabotu skolas (izglītības) personāla un skolēnu izpratni par ilgtspējīgas attīstības mērķiem, ir nepieciešams stratēģisks redzējums un pieeja.

Nepietiek ar atsevišķu skolotāju darbību un skolēnu pilnvarošanu: ir nepieciešama visas skolas ekosistēmas iesaiste, lai īstenošana kļūtu strukturāla un sistēmiska skolas kontekstā.

SUPERHEROES skolas rīcības plāns palīdz jums piemērot *SUPERHEROES* visā skolā stratēģiskā līmenī, pievēršoties skolai kopumā. Tas arī piedāvā jums vadlīnijas, kā veicināt izpratni par ilgtspējīgas attīstības mērķiem un iesaistīt attiecīgos dalībniekus visās aktivitātēs, kā arī vietējos izaicinājumos. Tādējādi tas atbalsta skolas vadības un skolotāju organizācijas darbības, lai izstrādātu visas skolas stratēģisko plānu, kas ļautu jums īstenot *SUPERHEROES* metodoloģiju un rezultātus savā iestādē.

Rīcības plāns sniedz ideju un jautājumu kopumu, lai palīdzētu jums izstrādāt savu *SUPERHEROES* pieeju un rīcības plānu, kas ir pielāgots jūsu iestādes specifikai.

Dažādās nodaļās ir iekļauti jautājumi, kontrolosaraksti un tabulas, ko varat izmantot, lai izstrādātu savu rīcības plānu, tie ir sagatavoti tā, lai jūs varētu tos tieši izmantot, aizpildot savas domas, pārdomas un idejas. Plānā tiek pieņemts, ka jūs esat savas skolas konteksta eksperts(-e), tāpēc tas, kas jums nepieciešams, ir iegūt noderīgas atziņas un idejas, kā pielāgot *SUPERHEROES* jūsu skolas vajadzībām.

1.1. Kā izmantot Rīcības plānu

Jūs esat skolas vadītājs, kurš uzskata, ka ilgtspējīgas attīstības mērķi ir temats, kas būtu jārisina jūsu iestādē, un jūs domājat, ka *SUPERHEROES* metodoloģija un materiāli, piemērojot vietējos izaicinājumus, ir piemērots veids, kā to īstenot.

Vai arī, piemēram, jūs esat skolotājs vai skolotāju grupa, kas uzskata, ka izpratnes un informētības veicināšana par ilgtspējīgas attīstības mērķiem, piemērojot vietējos izaicinājumus, sniegtu labumu jūsu skolēniem un uzlabotu viņu mācību procesu,

Jūs uzzinājat par *SUPERHEROES*, un jūs vēlētos ieviest tās idejas, praksi un filozofiju savas skolas kontekstā.

Ieviešot *SUPERHEROES* savā skolā, jums ir jāapzinās iemesli, kas jūs mudina to darīt. Jums ir jāpāriet no domas, ka darbs pie klases un skolas klimata ir svarīgs kopumā, uz pārdomām par:

KĀPĒC jūsu skolai ir nepieciešams strādāt ar ilgtspējīgas attīstības mērķiem un izmantot vietējos izaicinājumus,

KĀDI ir praktiskie mērķi, ko vēlaties sasniegt.

KĀ, jūsuprāt, *SUPERHEROES* varētu palīdzēt jums sasniegt šos mērķus.

Pievēršanās ilgtspējīgas attīstības mērķiem ir ļoti plaša un vispārīga, un tā ir jāsašaurina, ņemot vērā jūsu iestādes specifiku un praktisko labumu, ko tā varētu gūt, pievēršoties šai tēmai.

Lai sāktu savu ceļu *SUPERHEROES* ieviešanā savā skolā, esam izstrādājuši virkni jautājumu, kas palīdzēs jums skaidri definēt, kāpēc jūsu skolai vajadzētu uzskatīt, ka ilgtspējīgas attīstības mērķi ir ārkārtīgi svarīgi. Atbildes uz jautājumiem ne tikai kontekstualizē jūsu pašu rīcības plānu, bet arī ir spēcīgs vēstījums jūsu mijiedarbībā ar visiem, kas iesaistīti rīcības plāna izstrādē un turpmākajā īstenošanā, un ļauj jums mijiedarboties un pārliecināt viņus un citas ieinteresētās personas par jūsu uzsāktā ceļa pamatotību.

2. Kā izskaidrot *SUPERHEROES* nozīmi jūsu skolā

2.1. *Ilgospējīgas attīstības mērķi izglītībā*

Ilgospējīgas attīstības mērķiem ir liela nozīme mūsdienu klasēs. Šie mērķi ir plāns, kā padarīt pasauli labāku, un tie var palīdzēt iesaistīt skolēnus un sniegt informāciju mācību stundu plāniem. Apskatīsim 7 galvenos iemeslus, kāpēc pedagogiem vajadzētu izmantot ilgospējīgas attīstības mērķus savās klasēs.

1. Tie ir labvēlīgi planētai. Tomēr ilgospējīgas attīstības mērķi ir vairāk nekā tikai informētība. Tie arī sadala katru mērķi sasniedzamu apakšmērķu kopumā. Pedagogi var izmantot šos apakšmērķus, lai parādītu skolēniem, kā viņi var ietekmēt pasaules, kurā viņi dzīvo, uzlabošanu.

2. Tie ir labi cilvēcei. Skolēni iegūs plašākas zināšanas par problēmām, ar kurām saskaras ne tikai savā dzīvē, bet arī citu cilvēku dzīvēs visā pasaulē. Šie ilgospējīgas attīstības mērķi izceļ mūsu sabiedrības struktūras - ekonomiskās, juridiskās un politiskās - un to sarežģītību.

3. Tie māca skolēniem empātiju. Tas palīdz attīstīt skolēnus par daudz pilnvērtīgākiem pasaules pilsoņiem un parāda viņiem veidus, kā viņi var kaut ko mainīt nākotnē.

4. Tie sniedz mācību stundu plāniem jaunu perspektīvu. Ilgospējīgas attīstības mērķi ir ideāls filtrs, ar kura palīdzību paplašināt un bagātināt savu stundu plānu. Palieliniet iesaistīšanos klasē, demonstrējot skolēnu apgūstamo mācību priekšmetu ietekmi uz reālo pasauli!

5. Tie ir vērtīgs izglītības avots. Nevajadzētu aizmirst, cik daudz pētījumu un informācijas ir ievietots katrā no ilgospējīgas attīstības mērķiem.

6. Tie piešķir akcentu klases diskusijām. Nodrošinot, ka mērķi ir konkrēti, izmērāmi, sasniedzami, reālistiski un savlaicīgi, tos var izmantot, lai piešķirtu fokusu klases diskusijai.

7. Tie ir saskaņoti ar mācību programmu. Tie aptver ievērojamu tradicionālo mācību priekšmetu klāstu, piemēram, ģeogrāfiju, bioloģiju, sociālās zinātnes, politiku, ekonomiku un citus.

2.2. *Levads SUPERHEROES Metodoloģijā*

SUPERHEROES ir programma, kuras mērķis ir veicināt jauniešu zināšanas par vides un sociālajiem jautājumiem. Projekta mērķauditorija ir skolotāji, skolēni vecumā no 12 līdz 16 gadiem un tie, kas ir ieinteresēti šo jauniešu attīstībā.

SUPERHEROES metodoloģijas īpašie mērķi ir:

- vairot informētību par vides jautājumiem un problēmām savā reģionā;
- palielināt informētību par vides un sociālajiem jautājumiem visā Eiropā;
- palielināt 12-16 gadus vecu skolēnu pilsonisko aktivitāti;
- attīstīt/uzlabot starpkultūru prasmes 12-16 gadus vecu skolēnu vidū;
- paaugstināt angļu valodas zināšanu līmeni 12-16 gadus vecu vidū;
- attīstīt inovatīvu mācību pieeju izaicinājumu identificēšanai un problēmu risināšanai ilgtspējīgas attīstības mērķu jomā.

Metodoloģija sastāv no vairākiem komponentiem, kas visi kopā veido programmu:

1. *SUPERHEROES* mācību stundu plāns: sniedz skolotājiem norādījumus, kā viņi var palīdzēt saviem skolēniem, sākot ar ilgtspējīgas attīstības mērķu iepazīšanu, lai atrastu un definētu izaicinājumus savā reģionā, kas saistīti ar ilgtspējīgas attīstības mērķiem, atrastu risinājumus izaicinājumiem citos Eiropas reģionos un sazinātos par to ar ārvalstu skolēniem.
2. *SUPERHEROES* e-grāmata: vizuāli pievilcīgs dokuments ar informāciju par *SUPERHEROES* metodikas īstenošanas pieredzi, ko snieguši citi skolotāji, kuri šim nolūkam izmantojuši mācību stundu plānu.
3. *SUPERHEROES* tīmekļlietotne: vieta, kur skolēni var augšupielādēt ne tikai savus izaicinājumus, bet arī risinājumus, un kur skolēni, skolotāji, lēmumu pieņēmēji un jebkurš cits dalībnieks var arī apskatīt izaicinājumus un risinājumus. <https://app.localsuperheroes.eu/>
4. *SUPERHEROES* Rīcības plāni: dod iespēju skolotājiem un vadītājiem ilgtermiņā ieviest *SUPERHEROES* metodiku savā mācību darbā un/vai savā skolā. Šī rokasgrāmata ir daļa no šīs sastāvdaļas.

3. Kāpēc *SUPERHEROES* sniedz labumu jūsu skolai?

Lai sāktu savu ceļu *SUPERHEROES* ieviešanā savā skolā, esam izstrādājuši virkni jautājumu, kas palīdzēs jums skaidri definēt, kāpēc jūsu skolai būtu jāuzskata, ka klases un skolas klimats ir ārkārtīgi svarīgs. Atbildes uz šiem jautājumiem ne tikai kontekstualizē jūsu pašu rīcības plānu, bet arī ir spēcīgs vēstījums jūsu mijiedarbībā ar visiem, kas iesaistīti tā izstrādē un turpmākajā īstenošanā. Izmantojiet zemāk redzamo tabulu, lai aprakstītu iemeslus, kāpēc, jūsuprāt, jūsu skolai vajadzētu apsvērt *SUPERHEROES*, un izteiktu tos kā ieguvumus skolai, skolotājiem un skolēniem.

Jautājums	Atbilde
<p><i>Kāpēc jūsu skolai vajadzētu pievērsties ilgtspējīgas attīstības mērķiem, ņemot vērā mācību un ārpusstundu aktivitātes?</i></p> <p>Izsakiet iemeslus, izmantojot tādus terminus kā: samazināt, uzlabot, palielināt, samazināt u. c. Koncentrējieties uz kopējo skolas līmeni un politiku!</p>	
<p><i>Kādi ir jūsu mērķi, ieviešot ar ilgtspējīgas attīstības mērķiem saistītas aktivitātes jūsu iestādē?</i></p> <p>Koncentrējieties pēc iespējas vairāk uz konkrētiem mērķiem, pamatojoties uz zināšanām, kas jums ir par jūsu skolas kontekstu. Piemēram, teikt, ka "zināšanu un izpratnes par ilgtspējīgas attīstības mērķiem uzlabošana ir (aktīva) pilsoniskuma atslēga" ir konkrētāk nekā teikt, ka "ilgtspējīgas attīstības mērķu uzlabošana motivētu skolēnus".</p>	
<p><i>Kāpēc jūsu skolotājiem vajadzētu pievērsties ilgtspējīgas attīstības mērķiem un vietējo izaicinājumu izmantošanai?</i></p> <p><i>Kādus ieguvumus viņi varētu no tā gūt?</i></p> <p>Izsakiet iemeslus, izmantojot tādus terminus kā: samazināt, uzlabot, palielināt, utt...</p> <p>Pievērsiet uzmanību arī skolotāju prasmju un spēju uzlabošanai.</p>	
<p><i>Kādi ir <i>SUPERHEROES</i> metodoloģijas izmantošanas ieguvumi skolas līmenī?</i></p> <p>Izsakiet iemeslus, izmantojot tādus terminus kā: samazināt, uzlabot, palielināt, pazemināt utt...</p>	-

Koncentrējieties uz vairākiem mācību procesa aspektiem:

- Motivācijas aspekti
- ar mācību procesu saistītie aspekti
- Prasmju apguve
- Prasmju un zināšanu novērtēšana un izvērtēšana

4. Sagatavošanās: komandas izveide

4.1. Komandas darbs

Ja nolemjat ieviest *SUPERHEROES* savā skolā, vispirms aicinām apsvērt vienas vai vairāku komandu/darba grupu izveidi. Kam būtu jāiesaistās?

Nākamajā tabulā ir sniegts jautājumu kopums, kas varētu jums palīdzēt noteikt, kuri skolotāji un/vai speciālisti jūsu iestādē vislabāk atbilstu *SUPERHEROES* ieviešanas pamatgrupai.

Jautājumi	
<i>Vai jūsu iestādē ir kādi skolotāji/profesionāļi, kuri, jūsuprāt, varētu būt zinošāki par ilgtspējīgas attīstības mērķiem un vietējo izaicinājumu izmantošanu?</i>	
<i>Ja jā, kā jūs varat viņiem skaidri izskaidrot savus konkrētos mērķus?</i> PADOMS: Pārrunājiet ar viņiem viņu viedokli par šo tematu. Uzticieties viņu profesionalitātei un pieredzei: viņi ir tiešā kontaktā ar skolēniem un varētu sniegt jums noderīgas idejas, lai izstrādātu rīcības plānu, kas vairāk atbilst skolas reālajām vajadzībām.	<i>Uzrakstiet savas idejas, kā jūs to darītu!</i>
<i>Ja nē, kā jūs varat viņus efektīvi iesaistīt šajā tematā?</i> <ul style="list-style-type: none">• Kā jūs varat viņiem izskaidrot, cik svarīgi ir pievērsties ilgtspējīgas attīstības mērķu un vietējo problēmu tēmai jūsu iestādē?• Kā <i>SUPERHEROES</i> var jums palīdzēt izskaidrot savu viedokli?	<i>Uzrakstiet savas idejas, kā jūs to darītu!</i>
<i>Cik locekļu vajadzētu būt pamatgrupā?</i>	<i>Uzrakstiet savas idejas!</i>
<i>Kāda veida speciālistiem būtu jāiesaistās?</i> <i>Tikai skolotājiem?</i> <i>Tikai pedagogiem/ psihologiem/ sociālajiem darbiniekiem?</i> <i>Visu šo speciālistu apvienojums?</i>	<i>Uzrakstiet savas idejas!</i>

<p><i>Vai pamatgrupa var būt atvērta arī studentiem?</i></p> <p>Jūs varētu apsvērt iespēju iesaistīt skolēnus, lai viņi palīdzētu skolotājiem/profesionāļiem izplatīt <i>SUPERHEROES</i> skolas vidē.</p> <p>Visticamāk, sākuma posmā pamatgrupu veidotu tikai profesionāļi. Tomēr, ja jums izdosies gūt pozitīvus rezultātus un ilgtspējīgas attīstības mērķi izplatīsies jūsu iestādē, varbūt jūs varētu padomāt par dažu skolēnu iekļaušanu pamatgrupā.</p>	<p><i>Uzrakstiet savas idejas!</i></p>
--	--

4.2. Pamatgrupas izveide

Šajā posmā jums jāizstrādā atbalsta struktūra, kas virzīs stratēģijas turpmāko izstrādi un īstenošanu. Loģiski, ka personas, kas to darīs, būs tās, kas piedalījušās koprades sesijās un ir gatavas un motivētas kļūt par īstenošanas procesa virzītājspēkiem.

Pamatgrupai jābūt pietiekami mazai, lai tā būtu elastīga un efektīva, un pietiekami lielai, lai nodrošinātu skolas vadības, skolotāju organizācijas un izglītības atbalsta personāla pārstāvniecību.

Laba ideja sākumā ir lūgt brīvprātīgos no sesiju dalībniekiem un izvēlēties tos, kuri izrāda vislielāko entuziasmu par uzdevumu un stratēģiju, jo tieši viņi mobilizēs un motivēs visus pārējos.

Pamatgrupa arī pārraudzīs izstrādātās stratēģijas īstenošanas gaitu. Tas nenozīmē, ka viņi vienpersoniski pieņems visus lēmumus: katrā stratēģijas izstrādes un īstenošanas posmā ir jādomā, kādus lēmumus var pieņemt grupa, bet par kuriem ir jākonsultējas ar plašāku skolas vadības, skolotāju un izglītības atbalsta personāla loku.

Atrodiet līdzsvaru starp elastību un efektivitāti un visu iesaistīšanas efektivitāti izšķirošo lēmumu pieņemšanā.

Svarīgi, lai visiem skolā būtu skaidrs priekšstats par to, kas ir atbildīgs par stratēģijas īstenošanu un uzraudzību. Turpmāk sniegtā tabula ir iedvesmas piemērs, un tajā izceltas dažas struktūras lomas, tomēr jums pašiem ir jāatrod struktūra un atbildības jomas, kas vislabāk atbilst jūsu situācijai. Pārliecinieties, ka iesaistītās personas ir motivētas un vēlas iesaistīties struktūrā.

<i>Pienākumi</i>	<i>Vārds un personas kontaktinformācija</i>	<i>Īss pienākumu apraksts (piedāvātie piemēri lai kalpo iedvesmai)</i>
<i>Stratēģijas komitejas vadīšana</i>		<ul style="list-style-type: none"> - vadīt stratēģijas komitejas sanāksmes - koordinēt aktivitāšu īstenošanu
<i>Stratēģijas komitejas sekretārs</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Veikt piezīmes un aprakstīt ceļveža sadaļas. - Pārliecināties, ka saraksti ir atjaunināti un publicēti. - Izsūtīt ielūgumus uz stratēģijas komitejas aktivitātēm.
<i>Stratēģijas komitejas loceklis</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Veicināt stratēģijas definēšanu un uzraudzību. - Sniegt atsauksmes par novērtējumu.
<i>Stratēģijas īstenošanas uzraudzība un kontrole</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Uzraudzīt un nodrošināt, ka stratēģija tiek īstenota atbilstoši plānotajam un noteiktajā termiņā. - Uzraudzīt galvenos rezultātus rādītājus un signalizēt priekšsēdētājam, ja ir nepieciešama rīcība. - Īstenot ārkārtas rīcības plānus
<i>Stratēģijas īstenošanas izvērtēšana</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Atbildēt par stratēģijas īstenošanas rezultātu novērtēšanu pēc 1 gada, tostarp par skolotāju iekšējo novērtēšanu. - Sniegt ieteikumus turpmākai rīcībai.

Ideālā gadījumā dokumentam jābūt viegli pieejamam visiem skolas skolotājiem. Skolotāju istabā izvietotie ziņojumu dēļi vai tā glabāšana skolas tiešsaistes krātuvē ir labs veids, kā nodrošināt piekļuvi sarakstam.

5. Rīcības plāna kopīga izstrāde

Mēs uzskatām, ka *SUPERHEROES* metodoloģijas ieviešanai, lai tā būtu veiksmīga, nevajadzētu būt tikai no augšas uz leju vērstam procesam. Šo stratēģiju un pieeju ir jāīsteno un jāatbalsta visiem mācību procesā iesaistītajiem, t. i., skolas vadībai, skolotājiem un pedagoģiskajam personālam. Izglītības inovāciju procesā tas ir vēl būtiskāk: ja īstenošana nenotiks saskaņoti visā skolā un ar vienādu kvalitātes un motivācijas līmeni, tas negatīvi ietekmēs skolēnu mācību procesu.

Tāpēc ir svarīgi kopīgi izstrādāt stratēģiju, iesaistot vismaz trīs iepriekš minēto grupu pārstāvjus. Tomēr, ja uzskatāt to par lietderīgu, varat pieaicināt arī citas ieinteresētās puses, piemēram, vecāku vai skolēnu apvienības pārstāvi, izglītības pārvaldes pārstāvi utt. Stratēģijas kopīgas izstrādes procesu mēs saucam par koprades procesu.

Kopradišana ir jaunu vērtību (konceptiju, risinājumu, produktu un pakalpojumu) kopīga izstrāde kopā ar ekspertiem un/vai ieinteresētajām pusēm (piemēram, klientiem, piegādātājiem u. c.). Kopradišana ir sadarbības inovācijas veids: idejas tiek koplietotas un pilnveidotas kopīgi, nevis paturētas pie sevis.

Stratēģijas izstrādes procesā iesaistot visus attiecīgos dalībniekus un ieinteresētās personas, īstenošanas process noritēs raitāk, jo vadība, skolotāju padome un pedagoģiskais personāls vienosies par pieeju un dažādiem plāna aspektiem, kā arī visi nodos citiem vienotu informāciju par to.

Mērķu noteikšanai varat izmantot dažādas metodes (piemēram, fokusa grupu, prāta vētru u. c.), ja vien nodrošināsiet, ka tas ir kopīgs, kopradošs izstrādes process, kurā visiem dalībniekiem ir iespēja paust savu viedokli. Šajā gadījumā mēs piedāvājam izmantot turpmāk sniegto kontrolsarakstu, kura pamatā ir *Pro Action Café* metodoloģija.

"Pro Action Café" kā sarunu process ir kopīga, inovatīva metodoloģija, kas ļauj rīkot sarunas par aicinājumiem, jautājumiem un projektiem, kuri ir svarīgi cilvēkiem, kas piedalās. Šīs sarunas ir savstarpēji saistītas un balstās viena uz otru, jo cilvēki pārvietojas starp kafejnīcas galdiem, savstarpēji apmainās ar idejām un piedāvā cits citam jaunu ieskatu jautājumos vai problēmjautājumos, kas ir vissvarīgākie viņu dzīvē, darbā, organizācijā vai sabiedrībā.

Šis kontrolsaraksts ir paredzēts koprades sesijai, kuras pamatā ir attiecīgo dalībnieku iesaistīšana. Dažādās turpmāk minētās kārtas var īstenot dažādās sesijās vai vienas dienas sesijā.

5.1.1. Pirms sesijas uzsākšanas:

- Nosakiet personu skaitu, kas piedalīsies. Paturiet prātā, ka tam ir jāatspoguļo jūsu iestādes lielums, jābūt pietiekami lielam, lai tas būtu derīgs visā laikā, un pietiekami mazam, lai tas būtu efektīvs. Padoms: ne mazāk kā 5, bet ne vairāk kā 15.

- Pārdomājiet, vai vēlaties iesaistīt tikai skolas vadības, skolotāju organizācijas un izglītības atbalsta personāla pārstāvjus, vai arī vēlaties uzaicināt arī citas ieinteresētās puses.

PADOMS: pārliecinieties, ka pārējās ieinteresētās puses pārstāv tikai nelielu daļu dalībnieku, jo tās nav tās, kas faktiski īsteno kopīgi izstrādāto stratēģiju jūsu skolā.

- Paskaidrojiet, kāpēc uzskatāt, ka skolas klimata risināšana, izmantojot visaptverošu stratēģisku pieeju, ir svarīga, un paskaidrojiet, kāpēc jūs ierosināt koprades pieeju. PADOMS: rīkojieties vienkārši un īsi, jo jūs "pārdodat viņiem savu ideju". Ja nepieciešams, paskaidrojiet, kas ir koprades pamatā.
- Izskaidrojiet potenciālajiem dalībniekiem ideju par stratēģijas izstrādi, pamatojoties uz *SUPERHEROES*, un noskaidrojiet, kas ir motivēti un vēlas piedalīties šajā procesā. PADOMS: pārliecinieties, ka uzaicinātie dalībnieki ir informēti par *SUPERHEROES*, un, ja nav, tad sniedziet viņiem vismaz kopsavilkumu.
- Uz pirmo sesiju uzaiciniet tos pārstāvjus, kuri ir visvairāk ieinteresēti un motivēti. PADOMS: paskaidrojiet, ka stratēģijas izstrāde ir process un ka var tikt organizētas vairākas sesijas.
- Izstrādājiet darba kārtību un izsūtiet to dalībniekiem labu laiku pirms sesijas.

5.1.2. Sesijas laikā:

- Videi ir jāveicina viegla saziņa un sadarbība. PADOMS: kopīgām sesijām/ prezentācijām ieteicams izmantot apli ar krēsliem. 2-4 galdi ar krēsliem komandu darba sesijām (1 galds uz 3-5 dalībniekiem). Papīra lapas, papīrs, piezīmju lapiņas, marķieri un pildspalvas.
- 1. kārtā: "Kāpēc mūsu skolai vajadzētu strādāt pie klases un skolas klimata tēmas?" Izmantojiet 2. sadaļā uzdotos jautājumus un kā iniciators sniedziet savas atbildes uz šiem jautājumiem. Mērķis ir panākt vienprātību par iemesliem, kāpēc visi uzskata, ka šī stratēģija ir nepieciešama. Paredzamais ilgums: 30 līdz 45 minūtes.
- 2. kārtā: Pamatojoties uz iemesliem darbam pie tēmas par klases un skolas klimatu skolas līmenī, komandas nosaka savu galveno stratēģijas mērķi, var to uzrakstīt, uzzīmēt utt. Pēc tam idejas tiek prezentētas vai izliktas pie sienas un apspriestas starp visiem. Mērķis ir panākt maksimālu vienprātību par stratēģijas vispārējo mērķi un uzdevumu. PADOMS: pasakiet komandām, lai tās koncentrējas ne tikai uz īstermiņa perspektīvu, bet arī uz ilgtermiņa perspektīvu un domā pat 5 gadus uz priekšu. Paredzamais ilgums: 30 līdz 45 minūtes.
- 3. kārtā: palūdziet komandām par sākumpunktu ņemt vispārējo mērķi un definēt (konkrētus) mērķus, lūdziet, lai tās atceras, ka tiem jābūt SMART (sk. tālāk). Pēc tam mērķus prezentē un apspriež, lai panāktu vienprātību par galīgo konkrēto mērķu kopumu. Paredzamais ilgums: 60 minūtes.

Kas ir SMART (TRIKS) stratēģija?

- S nozīmē "konkrēts": tieši saistīta ar stratēģiskā ceļveža vispārējo mērķi
- M nozīmē "izmērāms": jums jāspēj izmērīt, vai mērķis ir sasniegts vai ir panākts progress tā sasniegšanas virzienā.
- A nozīmē "sasniezams": pārlicinieties, ka mērķis ir reālistisks un sasniezams stratēģiskajā ceļvedī noteiktajā termiņā.
- R nozīmē "reālistisks": pārlicinieties, ka mērķis ir reālistisks, pārlicinieties, ka neesat pārāk ambiciozs (vai nepietiekami ambiciozs);
- T - "terminēts" (Timebound): nospraust mērķa sasniegšanas termiņu, piemēram, 6 mēnešu laikā, 1 gada laikā utt.

Katram definētajam mērķim pārskatiet, vai visi iepriekš minētie aspekti ir spēkā, ja nav, atgriezieties un no jauna definējiet mērķi, līdz tie visi ir spēkā.

4. kārtā: "Kurp doties tālāk?" Kopīga diskusiju grupa, kurā dalībnieki vispirms pārskata iepriekšējo kārtu rezultātus. Un lūdz viņus atbildēt uz jautājumiem:

- Kādi ir nākamie soļi, ko mēs varētu spert, lai stratēģija kļūtu par realitāti?
- Kas būs galvenās personas, kas virzīs procesu uz priekšu un nodrošinās nākamajās sadaļās norādīto soļu izpildi?

PADOMS: iespējams, būtu labi to veikt atsevišķā sesijā, lai dalībniekiem būtu laiks pārdomāt iepriekšējo kārtu rezultātus un sākt ar jaunu enerģiju.

6. Īstenošana

6.1. Mērķi

Kad esat izstrādājis stratēģiskos mērķus, ir pienācis laiks īstenot stratēģiju un pārvērst šos stratēģiskos mērķus konkrētos soļos. Stratēģijas īstenošana nozīmē katru no mērķiem pārvērst mazākos soļos, katram no tiem nosakot savus apakšmērķus un termiņus.

Svarīgi ir ņemt vērā ne tikai skolā esošās iespējas, piemēram, infrastruktūru, bet arī laiku, ko var atvēlēt no mācību un ārpusstundu aktivitātēm, lai īstenotu paredzētos pasākumus. Nepārspīlējiet, jo tas var mazināt motivāciju. Ne tikai pamatgrupai, bet ikvienam, kas iesaistīts un ko ietekmē *SUPERHEROES* īstenošana, ir jāspēj saskatīt, kādu ietekmi tā rada un kādas ir viņu lomas un pienākumi.

Tālāk dotajā tabulā parādīts, kā jūs varētu definēt stratēģiskā mērķa apakšmērķus un konkrētus soļus; šis uzdevums jāveic katram no definētajiem stratēģiskajiem mērķiem. Arī šajā gadījumā ir jāizmanto koprades pieeja, un jūs varat izmantot 2. nodaļā sniegto *Pro Action Café* kontrolsarakstu, lai organizētu sesijas un piemērotu to pašu pieeju. Šādā veidā jūs nodrošināsiet, ka pamatgrupā ir vienprātība par to, kā rīkoties.

Stratēģiskais mērķis	Definējiet apakšmērķus	Definējiet pasākumus, ko veiksiet, lai sasniegtu apakšmērķus	Nosakiet pasākumu īstenošanas termiņu
Ierakstiet stratēģisko mērķi	1)	1.1 1.2 1.3 utt.	
	2)	2.1 2.2. 2.3	
	3)		
	4)		
	<i>Uzrakstiet tik daudz apakšmērķu, cik uzskatāt par nepieciešamiem</i>		

6.2. Ierobežojumi

Pirms īstenot rīcības plānu, jums ir jābūt skaidram priekšstatam par savas darbības ierobežojumiem un iespējām. Šajā nolūkā jums palīdzēs turpmāk sniegtā tabula, kurā ir norādīti iespējamo robežu un/vai ierobežojumu piemēri: izmantojiet to, lai aizpildītu tos, kas attiecas uz jūsu skolu.

Jautājums	Atbilde
<p><i>Kāda ir jūsu skolas un/vai klases (tehnoloģiskā) infrastruktūra? Kā tas ierobežo stratēģijas ieviešanai?</i></p> <p>PADOMS: Analizējiet pašreizējo infrastruktūru telpu, aprīkojuma un tehnoloģiju ziņā. Izveidojiet tabulu, kurā uzskaitiet pieejamos priekšmetus. Nākamajā slejā aprakstiet, vai un kā tas ierobežo konkrētu pasākumu īstenošanu. Ko var izmantot?</p>	
<p><i>Kāda ir jūsu skolas pedagoģiskā filozofija un politika? Vai tā ierobežo īstenojamo praksi?</i></p> <p>PADOMS: Ja atbilde ir "nē", pārejiet uz nākamo jautājumu, ja atbilde ir "jā", lūdzu, rūpīgi izanalizējiet, vai pieeja ir jāpielāgo, ņemot vērā SUPERHEROES ieviešanu un ierosinātās prakses īstenošanu.</p>	
<p><i>Vai izglītības autoritātēm ir īpaša politika attiecībā uz klases un skolas klimatu, t. i., vai tās ļauj skolām brīvi rīkoties pēc saviem ieskatiem, vai arī ir kādi ierobežojumi?</i></p> <p>PADOMS: Sazinieties ar izglītības autoritātēm un pajautājiet, vai tās atļauj jums izstrādāt savu stratēģiju vai nē.</p>	
<p><i>Kāds ir jūsu skolēnu informētības līmenis par klases un skolas klimatu? Kā tas ietekmē praksi, ko var izvēlēties un īstenot?</i></p> <p>PADOMS: Analizējiet, kura prakse prasa augstāku zināšanu un/vai informētības līmeni, nekā jūsu skolēni.</p>	

6.3. Īstenošanas procesa sākšana

Tagad ir pienācis laiks sākt darbu klašu un skolas līmenī, apkopot rezultātus un izdarīt secinājumus un atziņas par to, kā rīkoties tālāk. Pirms sākat darbu, jums ir jāņem vērā vismaz trīs parametri, kas ir uzskaitīti turpmāk tabulā. Šādi parametri ļauj jums izstrādāt skaidru kārtību, lai sāktu īstenošanas procesu un pastāvīgi uzraudzītu aktivitātes. Protams, varat brīvi pievienot tik daudz parametru, cik uzskatāt, ka jums un jūsu komandai ir nepieciešams.

Dalībnieku veidi	Dalībnieku izvēles pamatojums
<p>Skolēni <i>No vienas klases?</i> <i>Skolēni no dažādām klasēm?</i> <i>Viena vecuma skolēni? Dažāda vecuma?</i></p>	

Profesionāļi? Skolotāji? Izglītības un psiholoģijas speciālisti? Jauktās grupas?	
Skolēni un profesionāļi kopā	
Iesaistīto cilvēku skaits	Izvēles pamatojums
Cik grupu? Tikai viena grupa? Vairāk nekā viena grupa? Minimālais un maksimālais iesaistīto cilvēku skaits?	
Laika periods	Izvēles pamatojums
Cik ilgi ir jāilgst ieviešanas procesam? Cik prakses būtu jāierosina?	
<i>Visi norādītie jautājumi ir piemēri, lai kalpotu jums kā iedvesmas avots.</i>	

6.4. Nosakiet skolotājus ekspertus

Mērķis ir pajautāt skolotājiem, vai viņiem ir īpašas zināšanas vai pieredze saistībā ar vienu vai vairākiem ilgtermiņa attīstības mērķiem un vai viņi ir izmantojuši tos savā mācību darbā.

Lūdziet šajā sarakstā iekļautos skolotājus norādīt, kādos apstākļos viņi ir izmantojuši ilgtermiņa attīstības mērķus klasē, vai viņi uzskata sevi par iesācējiem vai pieredzējušiem šīs prakses lietotājiem, un lūdziet atļauju, lai citi skolas skolotāji ar viņiem sazinātos jautājumu gadījumā.

Ideālā gadījumā sarakstam jābūt viegli pieejamam visiem skolas skolotājiem, labi veidi, kā nodrošināt piekļuvi, ir ziņojumu dēļi skolotāju istabā vai tā glabāšana skolas tiešsaistes krātuvē. Pārlicinieties, ka saraksts vienmēr tiek atjaunināts, tāpēc regulāri analizējiet skolotājus, meklējot jaunus rīkus, jaunus izmantošanas veidus vai izmaiņas līmeņos. Pajautājiet sarakstā iekļautajiem skolotājiem, vai viņi būtu gatavi vadīt īsu nodarbību par ilgtermiņa attīstības mērķiem citiem ieinteresētajiem skolotājiem.

<i>Ilgtspējīgas attīstības mērķis</i>	<i>Tā skolotāja vārds un kontaktinformācija, kurš to izmantojis</i>	<i>Apstākļi, kādos tika izmantots ilgtspējīgas attīstības mērķis</i>	<i>Līmenis</i>

7. Progresu monitorings

Stratēģijas neatņemama sastāvdaļa ir nodrošināt, ka tā tiks pienācīgi uzraudzīta un izvērtēta. Kad esat kopīgi izstrādājuši stratēģiju un definējuši darbības plānus, ir pienācis laiks pārdomāt rīcības plāna uzraudzību un izvērtēšanu. Stratēģijas uzraudzībai un izvērtēšanai ir nepieciešams gan kvantitatīvs, gan kvalitatīvs komponents.

Kvantitatīvā uzraudzība un novērtēšana tiek veikta, izmantojot galvenos rezultātīvos rādītājus. Izvēlēties piemērotus galvenos rezultātīvos rādītājus, uz kuriem koncentrēties, ir pirmais solis ceļā uz izmērāmiem uzlabojumiem un līdz ar to arī uz rīcības plāna panākumiem. Tas, ko var izmērīt un kas tiek mērīts, tiek uzlabots. Pareizo galveno rezultātīvo rādītāju izvēle ir atkarīga no labas izpratnes par to, kas ir svarīgi jūsu skolas rīcības plānam.

Galvenie rezultātīvie rādītāji ir snieguma mērīšanas veids (informācijas vākšanas, analīzes un/vai ziņošanas process par uzdevuma izpildi, izmantojot indivīda, grupas, organizācijas, sistēmas vai sastāvdaļas zināšanas, prasmes un iemaņas). Ar to novērtē organizācijas vai konkrētas darbības panākumus (piemēram, rīcības plāna īstenošanu un progresu).

Pārliecinieties, ka esat izvēlējušies tādus galvenos rezultātīvos rādītājus, kas ir tieši saistīti ar jūsu rīcības plāna mērķiem un uzdevumiem. Tas šķiet pašsaprotami, taču, nosakot galvenos rezultātīvos rādītājus, jūs varat apmaldīties detaļās un pazaudēt no redzesloka plašāku kopainu.

7.1. Galveno rezultātīvo rādītāju noteikšana

Zemāk redzamā tabula palīdzēs jums noteikt jūsu galvenos rezultātīvos rādītājus SUPERHEROES ieviešanai jūsu iestādē. Ņemiet rīcības plānā definētos apakšmērķus un katram no tiem nosakiet saistītos galvenos rezultātīvos rādītājus. Iegūstiet vismaz 3 galvenos rezultātīvos rādītājus katram mērķim. Ja jums ir vajadzīgi vēl citi piemēri, dodieties tiešsaistē un meklējiet rādītājus, kas saistīti ar inovatīvas, uz ilgtspējīgas attīstības mērķiem balstītas mācību pieejas īstenošanu izglītībā, un gūstiet nepieciešamo iedvesmu.

Mērķis	Mērķa kvantitatīvā noteikšana	Kā uzraudzīt/izmērīt	Saistītie galvenie rezultātīvie rādītāji
<i>PIEMĒRS: Ilgtspējīgas attīstības mērķu iekļaušana skolotāju mācītajosursos/mācību priekšmetos</i>	<i>Vismaz 70 % skolotāju izmanto SUPERHEROES (daļu no tā) savā regulārajā mācību darbā</i>	<i>skolotāju aptauja reizi pusgadā</i>	<i>To skolotāju skaits, kuri regulāri izmanto SUPERHEROES, izteikts % no kopējā skolotāju skaita</i>

Papildus galveno rezultātīvo rādītāju kvantitatīvajiem mērījumiem ir nepieciešams arī kvalitatīvs novērtējums. Uzraudzības un novērtēšanas kvalitatīvā daļa ir iegūt zināšanas par skolas vadības, skolotāju un izglītības atbalsta personāla uztveri un pieredzi rīcības plāna īstenošanā. Var izmantot dažādas metodes, piemēram, diskusiju grupas; fokusa grupas vai intervijas.

Kvalitatīvais novērtējums ļauj labāk izprast, kas slēpjas aiz galvenajiem rezultātīvajiem rādītājiem. Var pietikt, ja šo uzdevumu veic reizi gadā, lai uzlabotu rīcības plānu. Daudzās skolās jau ir ieviesti šāda veida novērtēšanas procesi, piemēram, skolotāju novērtēšanai, tāpēc stratēģijas īstenošanas novērtēšanu ir ieteicams iekļaut šajā aktivitātē.

7.2. Progresā un ietekmes novērtēšana

Laiku pa laikam jums un jūsu komandai ir jāpārskata rīcības plāns, ievērojot šajā dokumentā noteikto procesu, bet kā sākumpunktu izmantojot jau esošo rīcības plānu. Ņemiet vērā ceļveža saturu, pārdomājiet un atkārtoti novērtējiet visu tā saturu un atjauniniet to, ņemot vērā jaunākos sasniegumus - tehnoloģiskos, pedagoģiskos vai politiskos.

Tādējādi jūsu rīcības plāns vienmēr būs aktuāls un pielāgots mainīgajai videi.

Tālāk sniegtā tabula palīdzēs jums noteikt rīcības plāna pārskatīšanas grafiku. Tā sniedz jums jautājumus, kas vērsti ne tikai uz to, kas nav izdevies, bet arī uz to, kas IR izdevies. Šāda veida jautājumi palīdz jums pārdomāt, kā efektīvi īstenot savu darbu.

Jautājumi	Atbildes
<i>Cik bieži jāpārskata rīcības plāns?</i>	
<i>Kurš ir atbildīgs par pārskatīšanu?</i>	
<i>Kādi ir trīs elementi, kas līdz šim ir sekmīgi darbojušies jūsu rīcības plānā?</i>	
<i>Kādus trīs elementus savā rīcības plānā jūs vēlētos mainīt?</i>	
<i>Kādas ir trīs pozitīvās lietas, ko līdz šim esat iemācījušies, ieviešot SUPERHEROES savā iestādē?</i>	
<i>Kā tas, ko uzzinājāt, varētu jums palīdzēt veikt vēlamās/nepieciešamās stratēģiskās izmaiņas?</i>	
<i>Kādi resursi, kas jums pašlaik ir pieejami, varētu palīdzēt jums nākotnē saglabāt tos elementus, kas jau darbojas jūsu rīcības plānā?</i> <i>PADOMS: Padomājiet par visu veidu resursiem (t.i., ar cilvēkiem, loģistiku, tehnoloģijām u.c.).</i>	
<i>Kādi resursi, kas jums pašlaik ir pieejami, varētu palīdzēt jums saglabāt vēlamās/vajadzīgās izmaiņas jūsu rīcības plānā nākotnē?</i> <i>TIP: Padomājiet par visu veidu resursiem (t.i., saistītiem ar cilvēkiem, loģistiku, tehnoloģijām u.c.).</i>	

