

IZGLĪTĪBAS UN ZINĀTNES MINISTRIJAS STRATĒGIJAS KARTE

MISIJA

Veidot izglītības sistēmu, kura sniedz vienlīdzīgas iespējas katra cilvēka personīgai izaugsmei visa mūža garumā, attīstot izglītotu, talantīgu, aktīvu un saliedētu Latvijas sabiedrību un tautsaimniecību ar augstu labklājības līmeni.

VĪZIJA

Esam kompetents un rezultatīvs līderis un sadarbības partneris, kas veicina nozaru stratēģisku attīstību un veido izglītības ekosistēmu izglītotas, sportiskas un patriotiski noskaņotas sabiedrības attīstībai.

VĒRTĪBAS

ATTĪSTĪBA: soli priekšā laikam
SADARBĪBA: vienoti ceļā uz rezultātiem
ATBILDĪBA: profesionāla un izlēmīga rīcība

Prioritātes

Mērķi

Sasniedzamie rezultāti un snieguma rādītājs

1.PRIORITĀTE IZCILA SNIEGUMA VADĪBA UN SADARBĪBA NOZARU ATTĪSTĪBAI	2.PRIORITĀTE OPTIMĀLA RESURSU PĀRVALDĪBA IZCILAM REZULTĀTAM	3.PRIORITĀTE UZTICAMS DARBA DEVĒJS AR PROFESIONĀLU KOMANDU	4.PRIORITĀTE CILVĒKAM UN DABAI DRAUDZĪGA VIDE
1.1. Rīcībpolitiku izstrādi un īstenošanu veikt ciešā sadarbībā ar mērķa grupu pārstāvjiem un nozaru ekspertiem 1.2. Nodrošināt, ka pieņemto lēmumu pamatā ir kvalitatīvi un pārvaldīti dati 1.3. Ieviest politikas izstrādes procesā inovācijas un jaunākās tehnoloģijas 1.4. Pilnveidot ministrijas nozaru politikas izstrādes procesus 1.5. Veikt īstenoto rīcībpolitiku efektivitātes un/vai ietekmes izvērtējumu	2.1. Nodrošināt efektīvu ministrijas budžeta plānošanas un kontroles procesu pilnveidi, sekmējot politikas mērķu īstenošanu un ministrijas attīstību 2.2. Veidot optimāli funkcionējošu padotības iestāžu tīklu 2.3. Īstenot procesu pārvaldību atbilstoši ISO 9001 standarta prasībām 2.4. Nodrošināt projektu pārvaldību atbilstoši EK projektu vadības metodoloģijai PM ² 2.5. Attīstīt un ieviest inovatīvas metodes un tehnoloģijas ministrijas atbalsta procesos 2.6. Pilnveidot sniegto pakalpojumu vidi	3.1. Īstenota mācīšanās organizācijas pieeja ministrijas attīstībai, lai veicinātu nepārtrauktu attīstību, inovācijas un efektivitāti 3.2. Personāla vadības politika veido atbalstošu vidi pozitīvai darbinieka pieredzei 3.3. Darba vide veicina kvalificētu, inovatīvu, iesaistītu un uz rezultātu orientētu darbinieku piesaisti 3.4. Nodrošinām nepārtrauktu līderības kompetenču attīstību ministrijas vadītājiem 3.5. Nodrošinām pastāvīgas mācīšanās iespējas ikvienam darbiniekam	4.1. Darbiniekam nodrošinām ērtu un ergonomisku darba vidi 4.2. Ikdienu uzvedībā darbojas “zaļās domāšanas” princips 4.3. Nodrošināta dabai draudzīga transporta veidu ērta izvietošana
• Politikas plānošanas dokumenti tiek izstrādāti kopradē (īpatsvars % no kopējā skaita) • Vidējais laiks, kas nepieciešams, lai piekļūtu nepieciešamajiem datiem lēmumu pieņemšanas procesā (dienas) • Izveidots un uzturēts datu reģistrs un noteikti atbildīgie par datu kvalitāti • Automatizētas datu analītikas atskaites (skaits) • Iestādes procesi, kuros ieviesti inovāciju un/vai tehnoloģiskie risinājumi (skaits) • Tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu projekti tiek izstrādāti paredzētajā termiņā (% īpatsvars no kopējā skaita) • Rīcībpolitiku efektivitātes un/vai ietekmes izvērtējums (vismaz trīs)	• Pilnveidoti ministrijas budžeta plānošanas un izpildes kontroles procesi • Īstenota personāla lietvedības un grāmatvedības uzskaites centralizācija • Padotības iestāžu apvienošanas rezultātā optimizēta resursu pārvaldība • Ministrijas plānošanas dokumenti ietver uzdevumus par iestādes efektivitātes uzlabošanu • Izveidots un uzturēts ministrijas procesu reģistrs, noteikti atbildīgie procesu īpašnieki un katru gadu palielinās to procesu skaits, kam procesu shēmas un apraksti integrēti iekšējo normatīvo aktu sistēmā (% no kopējā identificēto procesu skaita) • Projektu vadības pieeja ir izmantota projektos, kas atbilst stratēģiski nozīmīga projekta kritērijiem (kumulatīvs % no kopējo projektu skaita) • Īstenoti inovatīvi IKT risinājumi nozaru un ministrijas attīstībai (vismaz trīs) • Izstrādāts ministrijas pakalpojuma vides pilnveides plāns un uzsākta tā īstenošana	• Mācīšanās organizācijas pieeja īstenojas līdz ar sistēmiskās domāšanas, kopīgas vīzijas, personīgās meistarības, komandas mācīšanās un kopīgu zināšanu pārvaldības principu izpildi • Pozitīva darbinieka pieredzei (jauno darbinieku aptauja) • Augsti profesionālu darbinieku piesaiste, t.sk. darbinieki ar doktora grādu un/vai privātā sektora pieredzi (% ko kopējā darbinieku skaita) • Nodarbinātie, kuriem profesionālās kompetences ir novērtētas augstā līmenī ar ļoti labi un teicami (procents no kopējā novērtēto darbinieku skaita) • Vismaz 50% augstākā līmeņa vadītāji katru gadu ir piedalījušies līderības mācību programmu pasākumos • Valsts kancelejas organizētajās iesaistīšanās aptaujās piedalās ne mazāk kā 50 % darbinieku un iesaistīšanās līmenim ir tendence pieaugt • Katru gadu vismaz 2 pasākumi, kas veicina darbinieku sadarbību un labsajūtu (labbūtību)	• Koplietošanas darba vietas (skaits) • Labiekārtotas telpas (telpu skaits gadā) • Nodrošināts ergonomisks aprīkojums (darba vietu skaits gadā) • Pilnveidoti iekšējie procesi, ieviešot “zaļās domāšanas” resursu taupīšanas pasākumus (skaits) • Nodrošināta iespēja transportlīdzekļu novietošanai (skaits) • Attīstīta "zaļā" domāšana ministrijā, efektīvizējot iekšējos procesus (nulles atlikuma princips ieviests attiecībā uz vismaz 30 % saimniecisko procesu)