



KVALITĀTES POLITIKA

APSTIPRINĀTS

Ar RSU Sarkanā Krusta medicīnas
koledžas padomes 29.06.2016. lēmumu
Nr. 4-1.
Spēkā no 30.06.2016.
Ar RSU Sarkanā Krusta medicīnas
koledžas direktora rīkojumu
Nr. 1-8/55

Reģistrācijas Nr. 3347702502; nodokļu maksātāja reģ. Nr. 90000809720;
tālr. 67296929, fakss 6727659J. Asara ielā 5, Rīgā, LV-1009, Latvija; e-pasts: rsuskmk@rsu.lv, www.rsuskmk.lv
Šim dokumentam grozījumu nav

Izdota saskaņā ar:
“Augstskolu likumu”;
“Profesionālās izglītības likumu”;
20.03.2001. MK noteikumiem Nr.141 “Noteikumi par pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standartu”;
27.06.2000. MK noteikumiem Nr.211
“Noteikumi par valsts profesionālās vidējās izglītības standartu un valsts arodizglītības standartu”;
RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas Nolikumu;
RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas Attīstības stratēģiju 2016.-2021.gadam;
RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas Personāla vadības politiku;
RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas Studiju nodaļas nolikumu;
RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas Arodizglītības nodaļas nolikumu;
RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas Tālākizglītības nodaļas nolikumu;
RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas Administratīvās nodaļas nolikumu

1. VISPĀRĪGIE NOSACĪJUMI

- 1.1. Rīgas Stradiņa universitātes Sarkanā Krusta medicīnas koledžas (turpmāk – RSU SKMK) Kvalitātes politika (turpmāk – Kvalitātes politika) ir izveidota, lai nodrošinātu RSU SKMK kā organizācijas virzību uz izcilību un visu ieinteresēto pušu vajadzībām atbilstošu līdzsvarotu un ilgtspējīgu rezultātu sasniegšanu.
- 1.2. Kvalitātes politika ir veidota saskaņā ar EFQM Izcilības modeļa metodoloģiju (turpmāk – Izcilības modelis). Tā pamatojas uz RSU SKMK vadības noteikto ar kvalitāti saistīto principu, mērķu un to sasniegšanai nepieciešamo rīcību kopumu, ko izstrādā un īsteno RSU SKMK, lai sasniegtu noteiktos mērķus un nodrošinātu RSU SKMK attīstību.
- 1.3. Kvalitātes politika ietver sevī RSU SKMK kvalitātes pārvaldības sistēmas struktūru un nosaka vadlīnijas kvalitātes pārvaldības sistēmas izveidei, uzturēšanai, pilnveidei un novērtēšanai, un tās ir saistošas ikvienam RSU SKMK darbiniekam.
- 1.4. Kvalitātes politika balstās uz priekšnoteikumu, ka, pilnībā īstenojot Izcilības modeļa noteiktās vadlīnijas, RSU SKMK darbībā ir sasniedzami izcili rezultāti.
- 1.5. RSU SKMK kvalitātes politika veidota ar nolūku:
 - ✓ uzlabot RSU SKMK sniegto pakalpojumu kvalitāti;
 - ✓ palielināt izpratni par katra darbinieka ieguldījuma nozīmīgumu kvalitātes nodrošināšanā;
 - ✓ paaugstināt RSU SKMK darbības efektivitāti;
 - ✓ panākt RSU SKMK studentu un sadarbības partneru apmierinātības un lojalitātes pieaugumu;
 - ✓ veikt regulāru RSU SKMK darbības pašnovērtējumu un apzināt iespējamās pilnveides virzienus.
- 1.6. Kvalitātes politiku realizē visas RSU SKMK struktūrvienības un darbinieki, īstenojot stratēģiskos mērķus gan struktūrvienības, gan individuālā līmenī.

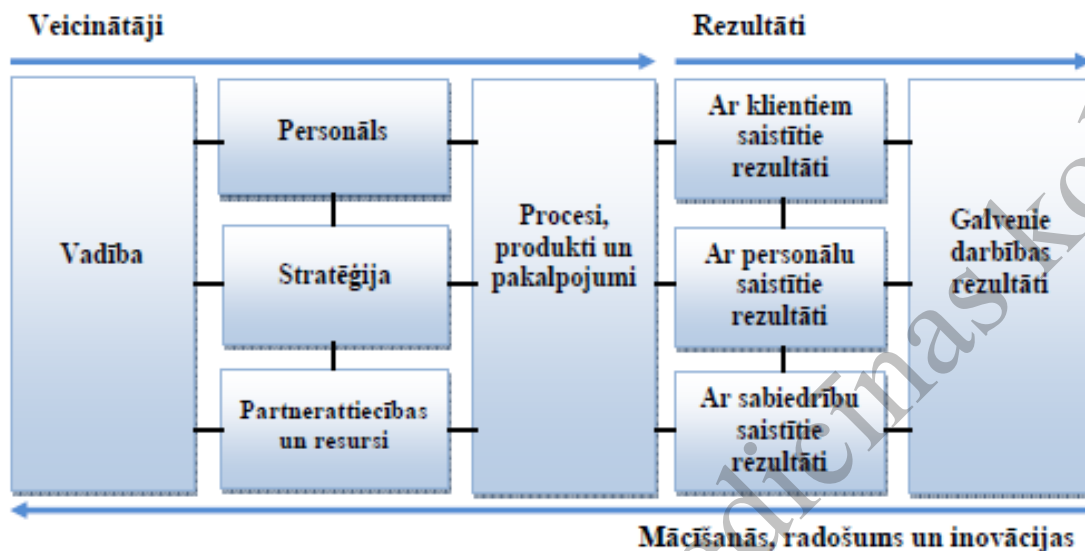
2. KVALITĀTES POLITIKĀ IZMANTOTIE TERMINI

- 2.1. Ieinteresētā puse - persona vai organizācija, kas tieši vai netieši ir ieinteresēta RSU SKMK darbībā: klienti, sadarbības partneri, darba devēji, sabiedrība u.c..

- 2.2. Inovācija - jaunu zinātniskās, tehniskās, sociālās vai citas jomas ideju, izstrādņu un tehnoloģiju iekļaušana produktā vai pakalpojumā.
- 2.3. Izcilība - izcili RSU SKMK finanšu rādītāju, klientu, darbinieku un sabiedrības rezultāti, kas tiek sasniegti, ikdienas darbībā īstenojot vadības noteikto politiku un stratēģiju ar efektīvu procesu vadību, savstarpēji izdevīgām partnerattiecībām un nepieciešamo resursu nodrošinājumu.
- 2.4. Izcilības modelis - strukturēts kvalitātes pārvaldības modelis, kas nosaka vadlīnijas izcilības koncepcijas realizēšanai RSU SKMK.
- 2.5. Klients – RSU SKMK radītā produkta vai sniegtā pakalpojuma saņēmējs. Klients var būt gan iekšējs (RSU SKMK darbinieks vai struktūrvienība), gan ārējs (RSU SKMK izglītojamie un studenti, absolventu darba devēji, profesionālās organizācijas u.c.).
- 2.6. Prasme - darbinieku raksturojošo faktoru kopums (pieredze, kompetences, personības īpašības), kas nepieciešams, lai izpildītu darbu efektīvi un izcili, kā arī lai sasniegtu noteiktus rezultātus.
- 2.7. Kritērijs - noteicoša pazīme, pēc kuras esamības un/vai pakāpes novērtē, definē vai klasificē noteiktus rādītājus.
- 2.8. Kvalitāte - produkta vai pakalpojuma īpašību kopums, kas nosaka to spēju apmierināt ieinteresēto pušu šā brīža vai nākotnes vajadzības. Kvalitāte ir izcilības kritērijs.
- 2.9. Kvalitātes nodrošināšana - kvalitātes vadības sistēmā iekļautas plānotas un sistemātiski veicamas darbības, lai radītu pārliecību par RSU SKMK produktu un pakalpojumu atbilstību noteiktām kvalitātes prasībām.
- 2.10. Kvalitātes politika – RSU SKMK vadības noteikto kvalitātes jomas principu, mērķu un to sasniegšanai nepieciešamo darbību kopums, ko īsteno RSU SKMK, lai sasniegtu noteiktos mērķus un nodrošinātu RSU SKMK attīstību.
- 2.11. Kvalitātes vadība - darbību un metožu kopums, kā kvalitāte tiek plānota, ieviesta, sistemātiski novērtēta un nepārtraukti pilnveidota, tādējādi sekmīgi sasniedzot RSU SKMK noteiktos mērķus un nodrošinot ieinteresēto pušu vajadzību apmierināšanu.
- 2.12. Misija - apgalvojums, kurā pamatota RSU SKMK pastāvēšana, raksturota tās darbības joma, apkalpojamie klienti un attīstāmās prasmes, lai sasniegtu vēlamu vīziju.
- 2.13. Partneri - organizācijas vai personas ārpus RSU SKMK, ar kurām RSU SKMK saista sadarbība kopīgu mērķu sasniegšanai un abpusēja labuma gūšanai. Partneri var būt piegādātāji, izglītības iestādes, klienti u.c.
- 2.14. Partnerība - ilgstošas attiecības starp RSU SKMK un partneriem, kas rada pievienoto vērtību abām pusēm un paaugstinātu klientiem radīto produktu un/vai pakalpojumu vērtīgumu.
- 2.15. Pašnovērtējums - vispusīgs, sistemātisks un regulārs RSU SKMK darbības principu, aktivitāšu un sasniegto rezultātu pārskats un novērtējums attiecībā pret izvēlēto ideālo (sasniezamo) modeli.
- 2.16. Procesu vadības sistēma – kvalitātes pārvaldības īstenošanai nepieciešamo procesu identificēšana, strukturēšana, procesu izstrāde, to efektivitātes mērīšana, analīze un pilnveide.
- 2.17. Resursi - darbinieki, finanšu līdzekļi, infrastruktūra (t.sk., vide, aprīkojums, materiāli, programmnodrošinājums), informācija (t.sk., dokumenti, datnes) un zināšanas, kas ir nepieciešami RSU SKMK darbības nodrošināšanai.
- 2.18. Rezultatīvie rādītāji - kvalitatīvi un kvantitatīvi izteikti, mērāmi kritēriji, kuri sniedz informāciju par to, kā RSU SKMK virzās uz noteikto mērķu sasniegšanu.
- 2.19. Rezultāti - darbības vai procesa norises sekas vai iznākums.
- 2.20. Stratēģija – ar dibinātāju saskaņots ilgtermiņa plāns (vismaz 5 gadiem), kurā ir definēti RSU SKMK mērķi, to sasniegšanas posmi un mehānismi.
- 2.21. Vīzija – RSU SKMK ilgtermiņā plānoto sasniegumu apraksts.

3. EFQM IZCILĪBAS MODEĻA RAKSTUROJUMS

- 3.1. EFQM Izcilības modelis sastāv no deviņiem kritērijiem: pieci no tiem aptver veicinātājus, četri - rezultātus.
- 3.2. Veicinātāju kritēriji atspoguļo, kas un kā tiek darīts; rezultātu kritēriji atspoguļo sasniegumus.
- 3.3. Rezultātus sasniedz, pateicoties veicinātājiem, savukārt veicinātājus pilnveido, pamatojoties uz sasniegtajiem rezultātiem.



- 3.4. Tiekšanās uz izciliem darbības rezultātiem atbilst RSU SKMK vīzijai, kā arī klientu, darbinieku un sabiedrības interesēm.
- 3.5. Izcili rezultāti ir sasniedzami ar vadības izpratni un atbalstu, mērķtiecīgi virzītu RSU SKMK stratēģiju un politiku, kas tiek īstenota ar aktīvu darbinieku iesaistīšanos, kā arī ar partnerības, resursus saudzējošas pieejas un procesu efektīvas pārvaldības palīdzību.
- 3.6. Izcilības modelis ļauj RSU SKMK struktūrvienību vadītājiem saprast cēloņsakarību starp RSU SKMK veiktajām darbībām un sasniegtajiem rezultātiem.
- 3.7. Izcilības modeļa deviņos kritērijos ir noteiktas prasības un norādītas vadlīnijas, kuru īstenošana veicina RSU SKMK virzību uz panākumiem un izcilību.

4. RSU SKMK IZCILĪBAS MODEĻA KRITĒRIJI UN TO RAKSTUROJUMS

- 4.1. Kritērijs **vadība** - RSU SKMK vadība un struktūrvienību vadītāji īsteno savu nākotnes redzējumu, rādot piemēru vērtību atbalstīšanā un veicinot uzticību citos. Struktūrvienību vadītāji ir atvērti pārmaiņām, viņi saredz iespējas un savlaicīgi reaģē, lai nodrošinātu RSU SKMK panākumus.
 - 4.1.1. Vadība izstrādā misiju, vīziju, vērtības un ētikas standartus, un ar savu darbību ir piemērs pārējiem RSU SKMK darbiniekiem, t. sk.:
 - ✓ plāno RSU SKMK attīstību, nosakot tās galvenos mērķus, kuri ir RSU SKMK vērtību, ētikas principu un korporatīvas uzvedības pamatā;
 - ✓ nosaka stratēģisko virzību un darbības virzienus, apvieno darbiniekus RSU SKMK galvenā mērķa un uzdevumu sasniegšanai;
 - ✓ aizstāv RSU SKMK vērtības un ir piemērs godīgumam, sociālajai atbildībai un ētiskai uzvedībai, radot uzticības un atvērtības kultūru;
 - ✓ iedvesmo darbiniekus darboties godprātīgi un ievērot noteiktos ētikas standartus;
 - ✓ veicina līderības prasmju attīstību, pārskata un uzlabo personības attīstības iespējas.
 - 4.1.2. Vadība veicina efektīvas pārvaldības sistēmas veidošanu, ieviešanu un pastāvīgu pilnveidi, t. sk.:

- ✓ attīsta un uzlabo RSU SKMK pārvaldības sistēmu, lai nodrošinātu noteikto mērķu sasniegšanu, kā arī vērtē sasniegtos rezultātus, lai pilnveidotu RSU SKMK pārvaldības sistēmu un nodrošinātu ilgtspējīgus ieguvumus ieinteresētajām pusēm;
- ✓ rīkojas atklāti un atbildīgi pret ieinteresētajām pusēm, kā arī aktīvi atbalsta RSU SKMK vēlmi pārsniegt noteiktās prasības un rezultātus;
- ✓ seko risku identificēšanai un pārvaldībai visos procesos, tādējādi paaugstinot ieinteresēto pušu uzticības līmeni;
- ✓ saprot un veicina RSU SKMK potenciālās iespējas.

4.1.3. Vadība veido sadarbību ar ārējām ieinteresētajām pusēm, t. sk.:

- ✓ pārzina RSU SKMK ārējās ieinteresētās puses un attīsta metodes, kā paredzēt un atbildēt uz ārējo ieinteresēto pušu vajadzībām un vēlmēm;
- ✓ rada iespējas partneriem, klientiem un sabiedrībai iesaistīties ideju ģenerēšanā un inovācijās;
- ✓ pielieto inovācijas, lai paaugstinātu RSU SKMK reputāciju, veidotu pievilcīgu tēlu un piesaistītu jaunus klientus, partnerus un talantus;
- ✓ dibina ilgtermiņa un īstermiņa partnerattiecības, pamatojoties uz RSU SKMK stratēģiju un attīstības plāniem, iespējamām priekšrocībām un vajadzībām;
- ✓ ir proaktīva informācijas apmaiņā ar galvenajām ieinteresētajām pusēm, tai skaitā uzraugošajām institūcijām.

4.1.4. Vadība veido kvalitātes kultūru RSU SKMK darbinieku vidū, t. sk.:

- ✓ motivē darbiniekus būt atbildīgiem, saimnieciskiem un attīstīt uzņēmēja kompetences;
- ✓ veicina kultūras izveidi, kas atbalsta jaunu ideju un jaunu domāšanas veidu ģenerēšanu un attīstīšanu, lai sekmētu inovācijas un RSU SKMK attīstību;
- ✓ atbalsta darbiniekus, lai viņi sekmīgi pilda plānu un uzdevumus, sasniedz mērķus, kā arī savlaicīgi un pienācīgi novērtē viņu ieguldījumu;
- ✓ nodrošina darbiniekiem vienādas iespējas.

4.1.5. Vadība nodrošina, ka RSU SKMK ir elastīga un efektīvi vada pārmaiņas, t. sk.:

- ✓ apzinās, kuri ir RSU SKMK iekšējie un ārējie pārmaiņu ierosinātāji un vadītāji;
- ✓ apliecina savas spējas pieņemt savlaicīgus un pamatotus lēmumus, balstoties uz pieejamo informāciju, iepriekšējo pieredzi, un paredz šo lēmumu ietekmi;
- ✓ regulāri pārskata un, nepieciešamības gadījumā, maina RSU SKMK virzību, tādējādi nodrošinot uzticamību šīm izmaiņām;
- ✓ iesaista ieinteresētās puses pārmaiņu ieviešanā ar mērķi, nodrošināt savstarpēju uzticību un ilgtspējīgus RSU SKMK panākumus;
- ✓ uztur augstu kompetences līmeni, izmantojot progresīvas darbības metodes un tehnoloģijas;
- ✓ piešķir resursus RSU SKMK ilgtermiņa vajadzību un konkurētspējas nodrošināšanai.

4.2. Kritērijs **stratēģija** - RSU SKMK īsteno savu misiju un vīziju, izstrādājot uz ieinteresētajām pusēm vērstu stratēģiju. Tās ieviešanai izstrādā nolikumus, plānus un politikas.

4.2.1. Stratēģija ir balstīta uz sapratni par ieinteresēto pušu un ārējās vides vajadzībām un vēlmēm, t.i., vadība:

- ✓ apkopo informāciju par ieinteresēto pušu vajadzībām un vēlmēm, lai to izmantotu kā pamatu stratēģijas un pakārtoto iekšējo normatīvo aktu pilnveidei un pārskatīšanai;
- ✓ identificē un analizē ārējos indikatorus - ekonomikas, tirgus un sabiedrības attīstības tendences, kas var ietekmēt RSU SKMK, un paredz nepieciešamās pārmaiņas RSU SKMK ārējā vidē;
- ✓ izprot un paredz ilgtermiņa un īstermiņa pārmaiņu ietekmi uz būtiskajām politiskajām, juridiskajām, regulējošajām un atbilstības prasībām;
- ✓ pamatojoties uz atgriezenisko saiti no ieinteresētajām pusēm un citu ārējo informāciju, identificē un saprot iespējas un draudus.

4.2.2. Stratēģija ir balstīta uz esošās situācijas un potenciālo iespēju novērtēšanu, t.i.,

vadība:

- ✓ analizē RSU SKMK darbības rezultātus, konkurētspēju un attīstības tendences, lai saprastu pašreizējās un potenciālās iespējas;
- ✓ analizē datus un informāciju par esošo un potenciālo sadarbības partneru konkurētspēju, lai saprastu, kā viņi var ietekmēt RSU SKMK iespējas;
- ✓ analizē datus un informāciju, lai noteiktu jaunāko tehnoloģiju un vadības metožu ietekmi uz RSU SKMK veikumu;
- ✓ salīdzina un analizē savu un citu augstskolu sniegumu, lai izziņātu labāko pieredzi un iespēju robežās to piemērot RSU SKMK.

4.2.3. Stratēģija un tai pakārtotie RSU SKMK iekšējie normatīvie dokumenti ir izstrādāti, tiek regulāri pārskatīti un aktualizēti, t.i., vadība:

- ✓ izstrādā un realizē skaidru stratēģiju un to atbalstošos procesus, lai sasniegtu RSU SKMK misiju un vīziju;
- ✓ identificē un saprot galvenos rezultātus, kas ir nepieciešami, lai novērtētu virzību uz stratēģisko mērķu sasniegšanu;
- ✓ izmanto savu konkurētspēju, lai radītu labumu visām ieinteresētajām pusēm, tai skaitā plašākai sabiedrībai;
- ✓ nodrošina ekonomisko un sociālo ilgtspēju.

4.2.4. Stratēģija un to atbalstošie RSU SKMK iekšējie normatīvie dokumenti ir izskaidroti, tiek īstenoti un kontrolēti, t.i., vadība:

- ✓ nosaka sasniedzamos mērķus, rezultātus un ar tiem saistītos darbības rādītājus, kas balstās uz misiju un vīziju;
- ✓ sistemātiski īsteno stratēģiju, lai sasniegtu vēlamos rezultātus, līdzsvarojot īstermiņa un ilgtermiņa mērķus, tādējādi nodrošinot ieinteresēto pušu vajadzībām atbilstošas pievienotās vērtības radīšanu RSU SKMK produktiem un pakalpojumiem;
- ✓ uztur ar procesu struktūru saskaņotu organizatorisko struktūru un īsteno stratēģiju, sasniedzot optimālu līdzsvaru starp efektivitāti un lietderīgumu;
- ✓ saskaņo darbinieku un struktūrvienību mērķus ar RSU SKMK stratēģiskajiem mērķiem un nodrošina pietiekamu pilnvaru piešķiršanu darbiniekiem, lai viņi varētu palielināt savu ieguldījumu;
- ✓ izskaidro stratēģijas un atbalstošo RSU SKMK iekšējo normatīvo dokumentu saturu ieinteresētajām pusēm;
- ✓ nosaka skaidrus mērķus un uzdevumus attiecībā uz inovācijām, pilnveido RSU SKMK stratēģiju atbilstoši tām.

4.3. Kritērijs **personāls** - RSU SKMK rūpējas par saviem darbiniekiem un novērtē tos, radot iekšējo kultūru, kas motivē darbiniekus izmantot savas zināšanas, prasmes un spējas RSU SKMK labā un ļauj sasniegt līdzsvaru starp RSU SKMK un darbinieku personīgajiem mērķiem, tādējādi panākot uzticēšanos.

4.3.1. Personāla attīstības plāni atbalsta RSU SKMK stratēģiju, t.i., vadība:

- ✓ skaidri definē stratēģisko mērķu sasniegšanai nepieciešamo personāla darba izpildes līmeni;
- ✓ saskaņo personāla attīstības plānus ar RSU SKMK stratēģiju, jaunajām tehnoloģijām un galvenajiem procesiem;
- ✓ iesaista darbiniekus personāla attīstības stratēģijas veidošanā, pārskatīšanā un pilnveidošanā, atbalstot radošas un inovatīvas pieejas, kur tās ir pielietojamas;
- ✓ vada darbinieku pieņemšanas, karjeras attīstības, mobilitātes un pēctecības plānošanu, balstoties uz iekšējiem RSU SKMK normatīvajiem aktiem, tādējādi nodrošinot godīgumu un vienādas iespējas;
- ✓ izmanto darbinieku aptaujas un citas iespējamās atgriezeniskās saites, lai uzlabotu personāla attīstības stratēģiju un plānus.

4.3.2. Pilnveido darbinieku zināšanas, prasmes un spējas, t.i., vadība:

- ✓ saprot, kādas zināšanas, prasmes un spējas darbiniekiem ir nepieciešamas, lai

- ✓ sasniegtu RSU SKMK misiju, vīziju un stratēģiskos mērķus;
 - ✓ nodrošina, ka mācību un attīstības plāni darbiniekiem palīdz iegūt zināšanas, prasmes un spējas, kas ir nepieciešamas RSU SKMK;
 - ✓ saskaņo darbinieku individuālos un struktūrvienību mērķus ar RSU SKMK mērķiem, tos savlaicīgi pārskatot un atjaunojot;
 - ✓ novērtē un palīdz darbiniekiem uzlabot savu izpildījumu, lai nodrošinātu viņu potenciāla pilnīgāku izmantošanu;
 - ✓ nodrošina, ka RSU SKMK darbiniekiem ir nepieciešamie līdzekļi, informācija un pilnvaras, lai palielinātu viņu ieguldījumu.
- 4.3.3. Darbinieki rīkojas saskaņoti, viņus iesaista un pilnvaro, t. i., vadība:
- ✓ nodrošina, ka darbinieki (gan individuāli, gan struktūrvienībā) rīkojas saskaņā ar RSU SKMK misiju, vīziju un stratēģiskajiem mērķiem;
 - ✓ veido kultūru, kur darbinieku prasmes, kompetences un jaunrade tiek attīstīti un novērtēti;
 - ✓ iedrošina darbiniekus, lai viņi ir RSU SKMK panākumu radītāji un vēstneši;
 - ✓ nodrošina, ka darbinieki ir atvērti, radoši un inovatīvi, un pieņem jaunus izaicinājumus;
 - ✓ rada uzņēmējdarbības kultūru, lai veicinātu inovācijas visos RSU SKMK aspektos;
 - ✓ iesaista darbiniekus nepārtrauktā procesu efektivitātes un lietderības pārskatīšanā un uzlabošanā.
- 4.3.4. Nodrošina efektīvu iekšējās komunikācijas sistēmu, t. i., vadība:
- ✓ attīsta darbinieku vēlmēm atbilstošus komunikācijas kanālus;
 - ✓ informē darbiniekus par RSU SKMK darbības virzieniem un stratēģiskajām nostādnēm, nodrošinot, ka darbinieki saprot RSU SKMK misiju, vīziju, vērtības un mērķus;
 - ✓ nodrošina, ka darbinieki saprot un var apliecināt savu ieguldījumu RSU SKMK panākumos;
 - ✓ veicina informācijas, zināšanu un pieredzes apmaiņu, panākot dialoga veidošanos visā RSU SKMK.
- 4.3.5. Apbalvo un novērtē darbiniekus un par viņiem rūpējas, t. i., vadība:
- ✓ nodrošina RSU SKMK stratēģijai un personāla politikai atbilstošas atalgojuma sistēmas izveidi un uzturēšanu, tādējādi veicinot darbinieku iesaistīšanos un pilnvarošanu;
 - ✓ nosaka darba nosacījumus, kas nodrošina darbiniekiem līdzsvarotu darba un personīgās dzīves sadalījumu;
 - ✓ nodrošina darbiniekiem drošu un veselīgu darba vidi;
 - ✓ iedvesmo darbiniekus piedalīties aktivitātēs, kas dod ieguldījumu plašākai sabiedrībai.
- 4.4. Kritērijs **partnerattiecības un resursi** - RSU SKMK plāno un vada sadarbību ar ārējiem partneriem, kā arī iekšējos resursus, lai atbalstītu stratēģijas īstenošanu un efektīvu procesu norisi, tādējādi nodrošinot efektīvu ārējās vides un sociālo faktoru ietekmi.
- 4.4.1. RSU SKMK vada attiecības ar partneriem un piegādātājiem, lai iegūtu ilgtspējīgu labumu, t. i.:
- ✓ efektīvi pārvalda sadarbību, diferencējot partnerus un piegādātājus atbilstoši RSU SKMK stratēģijai, un nosaka atbilstošus iekšējos procesus;
 - ✓ veido ilgtspējīgas attiecības ar partneriem un piegādātājiem, pamatojoties uz savstarpēju uzticēšanos un cieņu;
 - ✓ izveido plašu informācijas apmaiņas tīklu, dodot iespēju partneriem un piegādātājiem identificēt potenciālās sadarbības iespējas;
 - ✓ RSU SKMK zina, kas ir tās pamatmērķis, un meklē partnerus, lai palielinātu savu potenciālu un spēju radīt pievienoto vērtību atbilstoši ieinteresēto pušu vajadzībām;
 - ✓ strādā kopā ar partneriem, lai gūtu abpusēju labumu un sasniegtu kopējos mērķus,

atbalstot vienam otru ar kompetenci, resursiem un zināšanām.

4.4.2. Vada finanses, lai nodrošinātu ilgtermiņus panākumus, t. i. vadība:

- ✓ izveido un īsteno finanšu stratēģiju, kas atbalsta RSU SKMK kopējo stratēģiju;
- ✓ izstrādā finanšu plānošanas un kontroles procesus, lai optimizētu un efektīvi izmantotu resursus;
- ✓ izvērtē un izvēlas investīcijas gan materiālās, gan nemateriālās vērtībās, kā arī lemj par investēšanas turpmāko lietderību, ņemot vērā to ilgtermiņa ekonomisko, sociālo un ekoloģisko efektu;
- ✓ nodrošina izlīdzināšanos starp plānoto ilgtermiņa attīstību un īstermiņa finanšu plānošanas cikliem.

4.4.3. Ilgtermiņi vada ēkas, iekārtas un materiālus, t. i., vadība:

- ✓ izstrādā un īsteno iekārtu un materiālu pārvaldības stratēģiju atbilstoši RSU SKMK stratēģijai;
- ✓ efektīvi vada materiālo vērtību (iekārtu un materiālu) dzīves ciklu un fizisko drošību, kā arī optimizē to lietošanu;

4.4.4. Vada tehnoloģijas, lai atbalstītu stratēģijas sasniegšanu, t. i., vadība:

- ✓ izstrādā tehnoloģiju pārvaldības stratēģiju un politiku atbilstoši RSU SKMK attīstības stratēģijai;
- ✓ palielina IT tehnoloģiju lietošanu, lai atbalstītu un uzlabotu RSU SKMK darbības efektivitāti;
- ✓ vada izmantojamo tehnoloģiju kopumu, t. sk. optimizējot esošo tehnoloģiju lietošanu un aizvietojošas tehnoloģijas ar jaunām;
- ✓ iesaista darbiniekus un ieinteresētās puses jaunu tehnoloģiju attīstīšanā un ieviešanā, lai palielinātu ieguvumus;
- ✓ lieto tehnoloģijas inovāciju un radošuma atbalstīšanai.

4.4.5. Vada informāciju un zināšanas, lai atbalstītu efektīvu lēmumu pieņemšanu un celtu RSU SKMK konkurētspēju, t. i., vadība:

- ✓ nodrošina, ka RSU SKMK struktūrvienību vadītājiem ir pieejama precīza un pietiekama informācija savlaicīgu un efektīvu lēmumu pieņemšanai, tādējādi veicinot iespējas precīzāk paredzēt RSU SKMK nākotnes izpildījumu;
- ✓ nodrošina darbiniekiem un ārējiem lietotājiem piekļuvi nepieciešamajai informācijai un zināšanām, vienlaikus nodrošinot to drošību un RSU SKMK intelektuālā īpašuma aizsardzību;
- ✓ rada pievienoto vērtību atbilstoši klientu vajadzībām, izmantojot jaunas pieejas RSU SKMK darbībā un partnerattiecību un resursu vadībā.

4.5. Kritērijs **procesi, produkti un pakalpojumi** - RSU SKMK izstrādā, apraksta, vada un uzlabo procesus, produktus un pakalpojumus, lai radītu tiem pievienoto vērtību atbilstoši klientu un citu ieinteresēto pušu vajadzībām.

4.5.1. RSU SKMK izstrādā, apraksta un vada procesus, lai radītu tiem arvien pieaugošu vērtību atbilstoši ieinteresēto pušu vajadzībām, t. i.:

- ✓ analizē, strukturē un nosaka procesu norises kārtību no sākuma līdz beigām kā daļu no kopējās pārvaldības sistēmas, un piemēro atbilstošas metodes, lai procesus efektīvi vadītu un uzlabotu, tai skaitā arī ārpus RSU SKMK robežām;
- ✓ skaidri definē atbildību par procesiem, nosaka procesu pārvaldniekus un to lomu procesu struktūras izstrādē, uzturēšanā un pilnveidē;
- ✓ nosaka atbilstošus procesa izpildījuma rādītājus un to rezultātu mērījumus, kas ir saistīti ar stratēģiskajiem mērķiem;
- ✓ procesu pilnveidei piemēro radošas un inovatīvas metodes;
- ✓ novērtē inovāciju un uzlabojumu ietekmi un pievienoto vērtību uz procesiem.

4.5.2. RSU SKMK attīsta produktus un pakalpojumus, lai radītu tiem arvien pieaugošu vērtību atbilstoši klientu vajadzībām, t. sk.:

- ✓ cenšas ieviest jauninājumus un radīt saviem produktiem un pakalpojumiem

- pievienoto vērtību atbilstoši klientu vajadzībām;
- ✓ izmanto tirgus pētījumus, klientu aptaujas un citas atgriezeniskās saites iegūšanas formas, lai pilnveidotu produktu un pakalpojumu klāstu un identificētu nepieciešamos uzlabojumus;
 - ✓ iesaista darbiniekus, klientus, partnerus un piegādātājus jaunu un inovatīvu produktu un pakalpojumu izstrādē un attīstīšanā gan esošajām, gan jaunām klientu grupām;
 - ✓ saprot un paredz jauno tehnoloģiju iespējas un to ietekmi uz produktiem un pakalpojumiem;
 - ✓ ņem vērā jebkura produkta vai pakalpojuma dzīvescikla ietekmi uz ekonomisko, sociālo un ekoloģisko ilgtspēju.
- 4.5.3. RSU SKMK efektīvi virza un pārdod produktus un pakalpojumus, t. sk.:
- ✓ skaidri nosaka produktu un pakalpojumu vērtību, sabalansējot visu būtiskāko ieinteresēto pušu vajadzības, tādējādi nodrošinot ilgtspēju;
 - ✓ nosaka produktu un pakalpojumu vērtīgumu, tirgus pozīciju un klientu mērķauditoriju, definē savas unikālās pārdošanas metodes un pārdošanas kanālus;
 - ✓ veido mārketinga stratēģiju, lai efektīvi veicinātu produktu un pakalpojumu nodošanu klientu mērķauditorijai;
 - ✓ efektīvi pārdod savus produktus un pakalpojumus gan esošajiem, gan potenciālajiem klientiem;
 - ✓ spēj pildīt klientiem dotos solījumus.
- 4.5.4. Izstrādā un vada produktus un pakalpojumus, t. sk.:
- ✓ izstrādā un pārdod produktus un pakalpojumus klientiem atbilstoši to apsoltajam vērtīgumam, lai apmierinātu vai pārsniegtu klientu vajadzības un vēlmes;
 - ✓ nodrošina, ka darbiniekiem ir viss nepieciešamais, tai skaitā zināšanas, prasmes, informācija un pilnvaras, lai varētu pārsniegt klienta vēlmes;
 - ✓ salīdzina savus produktus un pakalpojumus ar citām augstskolām un saprot savas stiprās puses;
 - ✓ iesaista darbiniekus, klientus, partnerus un piegādātājus produktu un pakalpojumu efektivitātes un lietderīguma optimizācijā.
- 4.5.5. Vada un uzlabo attiecības ar klientiem, t. sk.:
- ✓ pārziņa savas klientu grupas un to vajadzības, cenšas tās pārsniegt;
 - ✓ izzina klientu vajadzības ikdienas un ilgtermiņa sadarbībai;
 - ✓ veido un uztur dialogu ar visiem klientiem, pamatojoties uz atvērtību un uzticamību;
 - ✓ nepārtraukti uzrauga un pārskata klientu pieredzi un uztveri, un ātri un efektīvi reaģē uz jebkuru atgriezenisko informāciju.

4.6. Kritērijs ar klientiem saistītie rezultāti – RSU SKMK izstrādā un vienojas par darbības rezultātiem un rādītājiem, pēc kuriem var novērtēt, cik veiksmīgi ir īstenota uz klientu vajadzībām un vēlmēm balstītā stratēģija; nosaka skaidrus galveno darbības rezultātu mērķus, pamatojoties uz klientu vajadzībām un vēlmēm un saskaņā ar RSU SKMK izvēlēto stratēģiju; noskaidro un izprot novēroto tendenču cēloņus un šo tendenču ietekmi uz citiem darbības rezultātiem un rezultatīvajiem rādītājiem; salīdzina galvenos darbības rezultātus ar citām augstskolām un, kur tas ir piemērojams, izmanto šos datus savu mērķu noteikšanai; grupē rezultātus, lai saprastu konkrētu klientu grupu pieredzi, vajadzības un vēlmes.

4.6.1. Klientu priekšstati:

- ✓ RSU SKMK iegūst informāciju par klientu priekšstatiem no dažādiem avotiem: klientu aptaujām, reitingiem, pateicībām, sūdzībām u.c.;
- ✓ izmanto klientu priekšstatus, lai noskaidrotu, kāda klientu skatījumā ir RSU SKMK īstenotās klientu stratēģijas un procesu efektivitāte;

4.6.2. Rezultatīvie rādītāji: RSU SKMK iekšējos rezultatīvos rādītājus izmanto, lai uzraudzītu, izprastu, paredzētu un uzlabotu savu darbību, kā arī paredzētu savu ietekmi uz ārējiem klientiem.

4.7. Kritērijs **ar personālu saistītie rezultāti** – RSU SKMK izstrādā un vienojas par darbības rezultātiem un rādītājiem, pēc kuriem var novērtēt, cik veiksmīgi ir īstenota uz darbinieku vajadzībām un vēlmēm balstītā stratēģija; nosaka skaidrus galveno darbības rezultātu mērķus, pamatojoties uz darbinieku vajadzībām un vēlmēm un saskaņā ar RSU SKMK izvēlēto stratēģiju; salīdzina galvenos darbības rezultātus ar citām augstskolām un, kur tas ir piemērojams, izmanto šos datus savu mērķu noteikšanai; grupē rezultātus, lai saprastu RSU SKMK struktūrvienību vajadzības un vēlmes.

4.7.1. Darbinieku priekšstati:

- ✓ RSU SKMK darbinieku priekšstatus iegūst no dažādiem avotiem: darbinieku aptaujām, intervijām, novērtējumiem u.c.;
- ✓ izmanto priekšstatus, lai noskaidrotu, kāda darbinieku skatījumā ir RSU SKMK īstenotās personāla stratēģijas, procesu un iekšējo normatīvo dokumentu nosacījumu ieviešanas efektivitāte;

4.7.2. Rezultatīvie rādītāji - RSU SKMK iekšējos rezultatīvos rādītājus izmanto, lai uzraudzītu, izprastu, paredzētu un uzlabotu RSU SKMK darbinieku darba rezultātus, kā arī paredzētu to ietekmi uz darbinieku priekšstatiem.

4.8. Kritērijs **ar sabiedrību saistītie rezultāti** - RSU SKMK izstrādā un vienojas par darbības rezultātiem un rādītājiem, pēc kuriem var novērtēt, cik veiksmīgi ir īstenota uz galveno ārējo ieinteresēto pušu vajadzībām un vēlmēm balstītā sociālā un vides stratēģija; nosaka izmērāmus galveno darbības rezultātu mērķus, pamatojoties uz ārējo ieinteresēto pušu vajadzībām un vēlmēm, un saskaņā ar RSU SKMK izvēlēto stratēģiju; noskaidro un izprot novēroto tendenču cēloņus un šo tendenču ietekmi uz citiem darbības rezultātiem un rezultatīvajiem rādītājiem; prognozē nākotnes izpildījumu un rezultātus; salīdzina galvenos darbības rezultātus ar citām augstskolām un, kur tas ir piemērojams, izmanto šos datus savu mērķu noteikšanai; grupē rezultātus, lai saprastu konkrētu sabiedrības ieinteresēto pušu pieredzi, vajadzības un vēlmes.

4.8.1. Sabiedrības priekšstats:

- ✓ RSU SKMK sabiedrības priekšstatu iegūst no dažādiem avotiem: aptaujām, publikācijām presē, publiskām tikšanās reizēm, sabiedriskajām organizācijām, sabiedrības pārstāvjiem un valsts iestādēm;
- ✓ izmanto priekšstatus, lai noskaidrotu, kāda sabiedrības skatījumā ir RSU SKMK īstenotās stratēģijas un iekšējo procesu efektivitāte.

4.8.2. Rezultatīvie rādītāji - RSU SKMK iekšējos rezultatīvos rādītājus izmanto, lai uzraudzītu, izprastu, paredzētu un uzlabotu RSU SKMK darbinieku izpildījumu, kā arī paredzētu to ietekmi uz darbinieku priekšstatiem.

4.9. Kritērijs **galvenie darbības rezultāti** - RSU SKMK izstrādā un vienojas par galveno finansiālo un nefinansiālo rādītāju kopumu, pēc kuriem var novērtēt, cik veiksmīgi ir īstenota uz ārējo ieinteresēto pušu vajadzībām balstītā stratēģija; nosaka skaidrus galveno rezultātu mērķus, pamatojoties uz ieinteresēto pušu vajadzībām un vēlmēm; noskaidro un izprot novēroto tendenču cēloņus un šo tendenču ietekmi uz citiem rezultatīvajiem rādītājiem; prognozē nākotnes izpildījumu un rezultātus; salīdzina galvenos rezultātus ar citām augstskolām un, kur tas ir piemērojams, izmanto šos datus savu mērķu noteikšanai; grupē rezultātus, lai saprastu izpildījuma līmeni un stratēģiskos rezultātus, kas sasniegti konkrētās jomās. Klientu, darbinieku un sabiedrības galvenie rezultāti ir iekļauti iepriekšējos principos.

4.9.1. Galvenie stratēģiskie rezultāti:

- ✓ galvenie finansiālie un nefinansiālie rezultāti raksturo RSU SKMK panākumus stratēģijas īstenošanā.

4.9.2. Galvenie rezultatīvie rādītāji:

- ✓ galvenos finansiālos un nefinansiālos rādītājus lieto, lai mērītu RSU SKMK operatīvo darbību. Tie palīdz uzraudzīt, prognozēt un uzlabot RSU SKMK iespējamus galvenos darbības rezultātus.

5. KVALITĀTES PĀRVALDĪBAS UN NOVĒRTĒŠANAS CIKLS

- 5.1. RSU SKMK kvalitātes pārvaldības sistēmas novērtēšanai, kvalitātes pārvaldības cikliskuma un nepārtrauktības nodrošināšanai un novērtēšanai izmanto RADAR metodoloģija (RADAR: Results → Approach → Deployment → Assessment & Refine).
- 5.2. RADAR metodoloģijas piemērošana nozīmē to, ka:
 - 5.2.1. RSU SKMK nosaka **rezultātus** (*Results*), uz kuriem tiek ties, pamatojoties uz RSU SKMK stratēģiju;
 - 5.2.2. iecerētie darbības mērķi ir pamatoti, piemēroti un sasniedzami vai pat pārsniedzami;
 - 5.2.3. rezultāti ietver galvenos RSU SKMK darbības rādītājus finanšu un organizatoriskajā darbībā, t.sk., arī ieinteresēto pušu skatījumā;
 - 5.2.4. rezultāti raksturo veiksmīgus sasniegumus, panākumus un efektīvu, ilgtspējīgu, pozitīvu virzību, kā arī labu sniegumu ilgtermiņā. Sasniegumus salīdzina ar citiem, īpaši ar pārākajiem nozarē, vietējā vai plašākā mērogā;
 - 5.2.5. savu ieceru īstenošanai RSU SKMK atrod efektīvas un inovatīvas **pieejas un risinājumus** (*Approach*), kas ļauj sasniegt RSU SKMK noteiktos rezultātus un līdz ar to stratēģijā noteiktos mērķus;
 - 5.2.3. RSU SKMK nodrošina noteikto pieeju un risinājumu **īstenošanu** (*Deployment*), ievieš efektīvu procesu vadības sistēmu, nosaka stratēģijai atbilstošus procesu izpildījuma rādītājus, kas nepieciešami visu ieinteresēto pušu vajadzību apmierināšanai. Īstenošanu plāno un veic efektīvi;
 - 5.2.4. **novērtē un pilnveido** (*Assessment & Refine*) īstenošanās pieejas un risinājumus, izmanto uz faktiem balstītu informāciju un datus par esošo procesu norisi, lai identificētu uzlabojumu iespējas un ieviestu tos.
- 5.3. RADAR ietvaros RSU SKMK gatavo pašnovērtējumu un organizē uz RADAR vērtēšanas matricu balstītu novērtēšanu procedūru.
- 5.4. RADAR matrica paredz kvantitatīvu novērtējumu katram RSU SKMK izcilības modeļa kritērijam, kā arī RSU SKMK darbībai kopumā. Tādējādi RADAR metodoloģija palīdz RSU SKMK identificēt nepieciešamos uzlabojumus, noteikt to nozīmīgumu, saplānot to ieviešanu, kā arī ieviest šos uzlabojumus.

6. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

- 6.1. Kvalitātes politika stājas spēkā 2016.gada 30.jūnijā.
- 6.2. Kvalitātes politika var tikt grozīta un papildināta ar Koledžas Padomes lēmumu.
- 6.3. Kvalitātes politikai pakārtotos iekšējos normatīvos aktus apstiprina ar Koledžas direktora rīkojumu.

Ināra Upmale

RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas
direktore

Linda Venskus

RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledžas
Direktora vietniece administratīvajos un attīstības jautājumos

RSU SKMK studiju programmu kvalitātes indikatori

N.p.k.	Atbilstoši EFQM Izcilības modelim	Kvalitātes kritēriji	Indikators	Sasniedzamie rezultāti	Atbildība
Veicinātāji					
	Institucionālajā līmenī/Vadība, procesi, resursi		Informācijas vadība		
1.		E - vides nodrošinājums	Lekciju /Nodarbību kalendārs , kas ietver grafiku pa semestriem	7 dienas pirms semestra sākuma informācija ievadīta e-vidē (LAIS; MOODLE; interaktīvais ziņojumu dēlis)	Studiju nodaļa
			"Atzīmes" ietver informāciju par visos pārbaudījumos saņemto novērtējumus	1 nedēļu pēc pārbaudījuma pieejamas e-vidē; 1x semestrī sekmju analīze	Studiju nodaļa
			"Kursu apraksti" ietver studiju kursa īso aprakstu, mērķi, tēmu sadalījumu stundās, mācību metožu, sasniedzamo studiju rezultātu, vērtēšanas kritēriju un izmantojamo literatūras saraksta aprakstu	Katru gadu saturiski pārskatīts un iesniegts programmu direktoram līdz 15.jūlijam, un atjaunināts MOODLE un LAIS	Programmu direktori, docētāji
			"Anketas" ietver anketas par studiju kursiem, kurus studējošais apguvis	Katra studiju kursa nobeigumā veikta aptauja, analizēti rezultāti, studējošo pašpārvaldei sniegta	Studiju nodaļa

				atgriezeniskā saite nākošā semestra ietvaros	
			" Studējošā dati " ietver pamatinformāciju par studējošo, atbilstoši MK noteikumiem nr. 203 <i>Studējošā personas lietas noformēšanas un aktualizēšanas kārtība</i>	Pēc imatrikulācijas un turpmāk aktualizējot reizi studiju gadā, līdz studējošais tiek eksmatrikulēts, dati LAIS, VIIS	Studiju nodaļa
				Resursu vadība	
2.		Bibliotēkas resursu nodrošinājums	Aktualizēta nepieciešamā mācību literatūra	Reizi gadā pieprasījuma iesniegšana RSU par aktuālo literatūru	Programmu direktori, docētāji
3.		Mācību līdzekļu nodrošinājums	' Studējošajiem pieejami mācību līdzekļi ' koledža un RSU struktūrvienībās	Katru semestri pārskatītas mācību laboratorijas aprīkojuma atjaunošanai un pilnveidei; RSU MITC simulētās vides rīku izmantošana vismaz 10% apmērā no kopējā praktisko nodarbību laika;	Studiju nodaļa, programmu direktori
4.		Informācijas tehnoloģiju nodrošinājums	Studējošajiem pieejamo datoru skaits	2 stacionāras datorklases(36 datori), 1 pārvietojamā datorklase (15 portatīvie datori)	Administratīvā nodaļa
5.		Ārpusstudiju aktivitāšu pieejamība	Paplašinātas studējošo iespējas piedalīties ārpusstudiju aktivitātēs	Izveidots studentu zinātniski praktiskais pulciņš procedūru standartu padziļinātai izpētei un apguvei; līdz 10% studējošo iesaistījušies Operatīvajā vienībā; noorganizēts ne mazāk kā 5 ārpusstudiju aktivitātes studiju gadā	Studējošo pašpārvalde, administratīvā nodaļa

Veicinātāji							
	Saturiskais līmenis/Partnerattiecības, resursi		Zināšanu vadība				
6.		Zināšanu, prasmju un kompetenču pārbaūžu atbilstība sasniedzamajiem studiju rezultātiem	Pārbaudījumu satura atjaunošana		Līdz 20% visu studiju kursu ietvaros paredzēto pārbaudījumu (Ieskaītes un eksāmeni) satura atjaunošana katru studiju gadu		Docētāji, programmu direktori
			Simulētas vides iekļaušana pārbaudījumos, tajā skaitā, valsts pārbaudījumos		Studijuursos, kuros izmanto simulētos pacientus vai simulatorus, 100% gadījumos tie ir iekļauti pārbaudījumos. Neatliekamās medicīnas ārsta palīgu Valsts pārbaudījumu praktiskā daļa notiek MITC		Studiju nodaļa, programmas direktors
7.		Klīnisko prasmju reģistrs	Izveidots un regulāri pilnveidots klīnisko prasmju reģistrs		Katru gadu līdz 15.jūlijam pārskatīts un studiju gada sākumā saskaņots studiju programmu padomēs		Studiju nodaļa, programmas direktors
8.		Prakses organizācija	Konstruktīva sadarbība ar prakses vietām, visās studiju programmās		100% nodrošināts nepieciešamo prakses stundu apmeklējums		Studiju nodaļa, prakšu vadītāja
Rezultāti							
	Individuālais līmenis/ar klientiem saistītais rezultāts			Rezultātu vadība			
				Studējošie			

9.		Mācību sasniegumi	Studējošo sekmības līmenis	Studējošo sekmības līmenis (vidējā atzīme) ir 7.6.	Studējošais; Studiju programmas direktors, Studiju nodaļa
10.		Studējošo atbiruma samazināšana	Studiju programmu plānotajā laikā absolvējušie	Studiju programmu plānotajā laikā absolvējuši vismaz 65% no uzņemtajiem studējošajiem.	Studējošais; Studiju programmas direktors, Studiju nodaļa
11.		Studējošo personīgais ieguldījums studiju mērķu sasniegšanā	Pārbaudes darbi nokārtoti noteiktajā termiņā.	Ne mazāk kā 75% semestra pārbaudes darbi nokārtoti noteiktajā termiņā. Pēdējā semestra sākumā - bez akadēmiskajiem parādiem.	Studējošais; Studiju programmas direktors, Studiju nodaļa
			Pētnieciskie darbi iesniegti noteiktajā termiņā	100% pētnieciskie darbi (kursa darbs, kvalifikācijas darbs) iesniegti termiņā	Studējošais; Studiju programmas direktors, Studiju nodaļa
			Iesaistīšanās studentu pašpārvaldes darbā	Vismaz 2 studējošo pārstāvji katrā no koledžas koleģiālajām padomēm, līdzdalība studentu olimpiādes, zinātniski pētnieciskās konferences organizēšanā	Studējošie, Studējošo pašpārvalde, studiju nodaļa, administratīvā nodaļa
			Dalība starptautiskajās apmaiņas programmās	Katru studiju gadu nodrošināts Erasmus + un citu starptautisko programmu apmaiņas studējošo skaits	Studējošie, Studējošo pašpārvalde, studiju nodaļa, administratīvā nodaļa
			Dalība studiju kursu novērtēšanā	95% studējošo iesaistījušies studiju kursu novērtējuma anketu aizpildīšanā	Studējošie, studiju programmas direktors, studiju nodaļa

Veicinātāji							
Individuālais līmenis/Personāls				Docētāji			
12.		Profesionālā kompetence un dalība tālākizglītībā	Zinātniskais grāds akadēmiskajos amatos ievēlējām personām	25% no akadēmiskajos amatos ievēlējām personām ir doktora zinātniskais grāds	Docētāji, Direktora vietniece akadēmiskajā un pētniecības darbā, studiju programmas direktors		
			Vēlētā akadēmiskā personāla iesaistīšanās koledžas organizētos profesionālās pilnveides pasākumos	100% kvalifikācijas darbu vadītāju/recenzentu iesaistīšanās semināros par pētījuma metodēm un dizainiem	Docētāji, Direktora vietniece akadēmiskajā un pētniecības darbā		
			Pedagoģisko prasmju pilnveidošana , tajā skaitā, sadarbībā ar kolēģiem	Katrs docētājs akadēmiskā gada/semestra laikā veic vismaz vienu hospitēšanu; katru gadu apmeklē koledžas organizētus vai atbalstītus pedagoģisko prasmju pilnveides kursus	Docētāji, Studiju nodaļa		
13.		Sadarbība ar studējošajiem	Iesaistīšanās docētā studiju kursa novērtēšanas rezultātu analizē	Pēc studiju kursa iepazīstas ar aptauju rezultātiem, un ikgadējās darba izpildes vērtēšanas laikā, sniedz atgriezenisko saiti par iegūto rezultātu analīzi	Docētāji, Direktora vietniece akadēmiskajā un pētniecības darbā		

14.		Starptautisko vieslektoru piesaiste	Starptautisko vieslektoru skaits studiju programma	Vismaz 1 vieslektora piesaiste studiju gadā	Studiju programmas direktors, direktora vietniece akadēmiskajā un studiju darbā
15.		Zinātniskā darbība	Publikācijas un dalība zinātniski pētnieciskajos projektos, tajā skaitā, starptautiskos	Ne mazāk, kā 2 zinātniskās publikācijas starptautiski citējamās avotos ievēlšanas termiņa laikā (6.gados), dalība koledžas zinātniskā granta atbalstītos pētījumos vismaz 1 x ievēlšanas laikā, vai dalība koledžas organizētajās zinātniskajās konferencēs un darba grupās vismaz 1X gadā	Docētāji
		Rezultāti			
		Galvenie darbības rezultāti			
16.		Personāla apmierinātība	Personāla (akadēmiskā un administratīvā) iesaistīšanās RADAR aptaujā	Ne retāk kā vienu reizi divos gados veikts RADAR pētījums	Docētāji, Administratīvā nodaļa, studiju nodaļa,
			Darba devēji		

17.		Darba devēju apmierinātība ar absolventu kompetencēm	Darba devēju aptaujas, rezultātu analīze, un ieteikumu ieviešana	1xgadā veikta darba devēju aptauja, analizēti rezultāti, sagatavoti priekšlikumi un sniegta atgriezeniskā saite	Studiju nodaļa
			Absolventi		
18.		Absolventu apmierinātība un nodarbinātība	Absolventu aptaujas	85% absolventu strādā veselības aprūpē;	Absolventi
			Sabiedrība		
19.		Sabiedrības informēšana	Publicēta informācija	1 gadā sagatavots koledžas publiskais pārskats (gadagrāmata), ko ievieto koledžas mājaslapā	Administratīvā nodaļa