

Tukuma pirmsskolas izglītības iestāde “Pasaciņa”



Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Tukumā, 2021. gada 22.decembrī

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Tukuma Izglītības pārvaldes vadītāja

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Dace Strazdiņa

(paraksts)

(vārds, uzvārds)

Dokumenta parakstīšanas datums ir droša
elektroniskā paraksta un tā laika zīmoga
datums

(datums)

1. Izglītības iestādes vispārīgs raksturojums

1.1. Izglītojamo skaits un īstenotās izglītības programmas 2020./2021.māc.g.

Izglītības programmas nosaukums	Izglītības programmas kods	Īstenošanas vietas adrese (ja atšķiras no juridiskās adrese)	Licence		Izglītojamo skaits, uzsākot programmas apguvi vai uzsākot 2020./2021.māc.g.	Izglītojamo skaits, noslēdzot programmas apguvi vai noslēdzot 2020./2021.māc.g.
			Nr.	Licencēšanas datums		
Vispārējās pirmsskolas izglītības programma	01011111		V-5990	13.12.2012.	80	202

1.2. Pedagogu un atbalsta personāla nodrošinājums

NPK	Informācija	Skaits	Komentāri (nodrošinājums un ar to saistītie izaicinājumi, pedagogu mainība u.c.)
1.	Pedagogu skaits izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g. (31.08.2021.)	31	Iestāde nav nodrošināta ar nepieciešamo personālu izglītības programmas īstenošanai.
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	4	pirmsskolas skolotājas
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	2	skolotājs logopēds, pirmsskolas iestāžu un skolu māsa

1.3. Informācija, kura atklāj izglītības iestādes darba prioritātes un plānotos sasniežamos rezultātus 2021./2022.māc.g. (kvalitatīvi un kvantitatīvi, izglītības iestādei un izglītības iestādes vadītājam)

Prioritātes 2021./2022. m.g.

1.3.1. Pilnveidot kompetenču pieeju mācību saturā, veicot audzināšanas un mācību procesu, kurā izglītojamie praktiskā darbībā integrēti apgūst zināšanas, izpratni un pamatprasmes visās mācību jomās, attīsta caurviju prasmes un veido vērtībās balstītus ieradumus.

Kvalitatīvi:

- Rotaļdarbību plānošana atbilstoši bērnu interesēm, vajadzībām un spējām;
- Bērni iesaistīti mācību procesa plānošanā un saņem nepieciešamo atbalstu;
- Rotaļdarbību īstenošana mācību jomu centros/apakšgrupās;

- Grupas vide nodrošina izvirzīto sasniedzamo rezultātu īstenošanu;
- Veicināt pedagogus, nodarbības plānot ārā, vismaz 1x nedēļā;
- Pedagogu atbalsta veicināšana.
- Mērķtiecīgi, pakāpeniski pilnveidot skolotāju prasmes IT rīku izmantošanā, mācību procesā.

Kvantitatīvi:

- 100% skolotāju plāno rotaļnodarbības kompetenču pieejā.
- 36.4% skaidrs ir tas, kāda rīcība tiek sagaidīta no viņa kā skolotāja, lai sasniegtu pirmsskolas attīstības mērķus un prioritātes.
- 52% iestādes pedagogi, lai paplašinātu savu pedagoģisko profesionalitāti plānveidīgi un sistemātiski piedalījās dažādosursos un semināros, kurus rīkoja tiešsaistē.
- vienreiz mēnesī notiek visu pedagogu sadarbība mācību procesa plānošanā un īstenošanā.

1.3.2. Veicināt iestādes personāla un vecāku pozitīvi veidotu sadarbību, nodrošinot vienotu pieeju bērnu audzināšanai un izglītošanai pirmsskolas vecuma posmā.

Kvalitatīvi:

- Sadarbībā ar izglītojamo vecākiem veidot izglītojamajiem, draudzīgu un attīstošu vidi iestādes teritorijā.
- Vecāku līdzdalība pasākumos un izstāžu veidošanā.

Kvantitatīvi:

- Vecāki sniedza atgriezenisko saiti grupas organizētos pasākumos (rudens svētki, Valsts svētki, Ziemassvētki utt.)
- Ir veiktas individuālās pārrunas ar vecākiem par izglītojamo speciālo vajadzību izvērtējumu un atbalsta sniegšanu.

1.3.3. Drošu, daudzfunkcionālu, radošu vides izveide grupas laukumīņos.

Kvalitatīva:

- Izveidot daudzfunkcionālu, radošu vidi grupas laukumīņā;
- Izveidot vairākus aktivitāšu centrus kopā ar bērniem un bērnu vecākiem.

Kvantitatīva:

- vismaz vienreiz mēnesī ir radīta iespēja kopīgi analizēt radošās vides pilveidošanu grupas laukumīnos.

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

2.1. Izglītības iestādes misija:

Mums nevajag Sprīdīša takas,

Lai atrastu laimīgo zemi,

Un pienācis laiks ir pastāstīt katram

Cik daudz mums no pasakām dots...

(A. Bumbieris)

Nodrošinām katram bērnam iespēju vispusīgi attīstīt iemaņas un prasmes, izjust pirmsskolas bērniību, kā svarīgu dzīves posmu, rūpēties par viņu veselību un dzīvību, sagatavojam nākamajam izglītības posmam, sadarbojamies ar bērna vecākiem audzināšanas un attīstības jautājumos:

- ir nodrošināta katram bērnam kvalitatīvas izglītības iespējas drošā, labestīgā vidē;
- Ir nodrošināta katram bērnam individuālā pieeja, ņemot vērā viņa individuālo attīstību, prasmes un iemaņas;
- radīti priekšnoteikumi bērnu sociālo iemaņu attīstībai
- veicināta sadarbība starp vecākiem un pirmsskolas darbiniekiem kopīgu mērķu sasniegšanai.

2.2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo:

Iestāde, kurā bērns ir motivēts uz panākumiem, patstāvīgs, zinātkārs, radošs un tic brīnumiem nebaidoties kļūdīties.

2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā - bērns, drošība, cieņa.

2.4. 2020./2021.mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti:

Gada galvenais uzdevums: Drošas, daudzfunkcionālas, radošumu un patstāvību veicinošas vides iekārtošana pirmsskolas izglītības iestādes telpās un teritorijā.

Vecāku nedēļas ietvaros: Sadarbībā ar izglītojamo vecākiem veidot izglītojamajiem draudzīgu un attīstošu vidi iestādes teritorijā (veidot dabas centru nojumēs, veidot garšaugu, zāļu tēju, utm., dobes).

Sasniegtie rezultāti:

Kvalitatīvi:

- Tika pievērsta uzmanība jauno telpu iekārtošanai, lai tās būtu bērniem drošas, vadoties pēc jaunajām vadlīnijām, lai rosinātu darboties.
- Pētniecībai izveidoti dabas centri grupas vidē un tika pilnveidoti dabas centri nojumēs.

Kvantitatīvi:

- 100% pedagogi ir apmeklējuši kursus “Droša, attīstoša un iekļaujoša vide pirmsskolā”, kas sniedza padziļinātas zināšanas par vides iekārtošanu.

3. Kritēriju izvērtējums

3.1. Kritērija “Administratīvā efektivitāte” stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Iestādes vadītājs veicina pašvērtēšanas procesu un iestādes darbinieku un izglītojamo vecāku iesaistīšanu iestādes stipro pušu apzināšanā un nepieciešamo uzlabojumu noteikšanā.	Mācību gada beigās izstrādāt aptauju vecākiem un kolektīvam ar kritērijiem par iestādes darba kvalitāti un efektivitāti.
Lēmumi tiek pieņemti iesaistot ieinteresēto pušu viedokļus un piesaistot atbildīgos vadības pārstāvjus.	Lai sekmētu darbinieku izaugsmi nepieciešams definēt katram savu profesionālo mērķi, personīgo mērķi, to pārrunājot individuālajās pārrunās ar vadītāju un vadības pārstāvjiem mācību gada beigās.
Izveidota komanda, kurai ir izpratne par iestādes vērtībām un mērķiem, kā arī līdzdalības sajūta par to sasniegšanu.	Izstrādāt jaunu attīstības plānu trīs gadiem kopā ar dibinātāju.
Budžeta plānošana notiek mērķtiecīgi piesaistot visas mērķgrupas. Budžeta izpilde atbilst plānotajam.	Pilnveidot zināšanas un izpratni par finanšu materiālu tehnisko līdzekļu efektīvākajā pārvaldība savas kompetences ietvaros, lai

	mērķtiecīgāk uzraudzītu un plānotu iestādes attīstību.
--	--

3.2.Kritērija “Vadības profesionālā darbība” stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Vadītājam ir kompetence par iestādes darbības tiesiskajiem jautājumiem un vadītāju atbildību. Iekšējie normatīvie akti tiek regulāri aktualizēti un atjaunoti, pamatojoties uz MK noteikumiem.	Aktualizēt jaunākos MK noteikumu izmaiņas, nepieciešamības gadījumā korigēt jau esošos iekšējās kārtības dokumentus un izdot jaunus.
Vadītājs pielieto daudzveidīgas stratēģijas un taktikas balstoties uz savām un darbinieku stiprajām pusēm, kuras tiek izmantotas demokrātisku lēmumu pieņemšanai un tai skaitā nepopulāru lēmumu pieņemšana, lai nodrošinātu nepārtrauktu iestādes darbību.	Pilnveidot zināšanas par personalizētās atgriezeniskās saites sniegšanu un saņemšanu, par krīzes komunikāciju, lai sasniegtu iestādes izvirzītos mērķus.
Iestādes vadītājs atvērts komunikācijai ar darbiniekiem, audzēkņiem, vecākiem, u.c. Informācijas aprīte notiek e-klasē, whatsapp, zoom platformā, iestādes mājas lapā, izmantojot rīcības shēmas, kā efektīvi risināt domstarpības.	Jāpilnveido zināšanas krīzes vadīšanā.
Vadītāja rīcība ir augsti ētiska, to apliecina iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa, prasme īstenot cieņpilnu komunikāciju.	
Vadītājs īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības un nozares politikas plānošanas dokumentus, kā arī popularizē savas izglītības iestādes paveikto, kā labas prakses piemēru valsts politikas īstenošanā.	Sekot līdzi izglītības nozares politiskajiem mērķiem.
Vadītāja regulāri papildina profesionālās zināšanas šajos jautājumos.	Turpina pilnveidot profesionālās zināšanas šajos jautājumos.

3.3.Kritērija “Atbalsts un sadarbība” stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
<p>Vadītāja sadarbojas ar dibinātāju un vietējo pašvaldību, lai definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes, un tās sekmīgi īstenotu. Nodrošinātu nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi personālam atbilstoši normatīvo aktu prasībām, tostarp uzklusot iesaistīto pušu vajadzības.</p>	<p>Pilnveidot izpratni iestādes personālam par viņu personīgo atbildību par savlaicīgu profesionālās kompetences pilnveidi.</p>
<p>Vadītāja atbalsta un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, pārstāvējot izglītības iestādi kopienas/nozares organizācijas īstenotajās aktivitātēs.</p>	<p>Pilnveidot iestādes darbībā atsevišķu pasākumu īstenošanu kopienas un/vai nozares organizāciju iniciētajos un īstenotajos projektos un aktivitātēs sadarbības veicināšanai. Šajā mācību gadā nebija iespējams īstenot pasākumus, Covid-19 radušos apstākļu dēļ.</p>
<p>Vadītāja atvērta pārmaiņām ir izpratne par to nepieciešamību un gatavība uzņemties atbildību par pārmaiņu ieviešanu.</p>	<p>Pilnveidot prasmes patstāvīgi strādāt organizācijas kultūras pilnveidošanā, laba iestādes mikroklimata uzturēšanā.</p>
<p>Vadītāja nodrošina savstarpēju mācīšanos un komandas darbu, kas ļauj apkopot un uzkrāt zināšanu un mācīšanās pieredzi iestādes efektīvai darbībai un savstarpējai pieredzes apmaiņai profesionālajā vidē, lai īstenotu sekmīgu izglītības programmu īstenošanu, iesaistās sadarbībā ar citām iestādēm.</p>	<p>Izrādīt iniciatīvu inovatīvai pieredzes apmaiņai ar citām izglītības iestādēm.</p>
<p>Vadītāja nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā.</p>	<p>Izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties visiem vecākiem.</p>
<p>Vadītājs rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu iestādes padomes darbu, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus.</p>	<p>Motivēt iestādes padomi strādāt patstāvīgi.</p>

3.4. Kritērija "Pedagogu profesionālā kapacitāte" stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Pedagoģiskais personāls reizi gadā izvērtē savu profesionālo darbību.	40% pedagogi iegūst nepieciešamo kvalifikāciju
Pedagogiem ir nodrošināta profesionālās kompetences pilnveide.	Sniegt individuālo atbalstu studējošiem pedagogiem viņu profesionālās kapacitātes uzlabošanai.
Katrs pedagogs strādā vienu slodzi savā grupā. Iestādē ir izstrādāta kārtība, kādā tiek organizēta pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšana.	Atbalsta sistēmas izveide individuālam darbam ar bērnu.
Vadītājas vietnieks izstrādāja katram pedagogam laika plānojumu, kurā laikā jāapgūst profesionālas pilnveides kursi.	Paškontroles sistēmas izstrāde.

4. Informācija par lielākajiem īstenotajiem projektiem par 2020./2021.māc.g.

Iestādes 5 gadu veci bērni piedalījās pētījuma centra SKDS rīkotā projektā "Kompleksi veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumi".

Sadarbībā ar FK Tukums 2000, piedalījāties Futbola dienā. Piedalījāties LOK veidotajā projektā "Olimpiskā diena". Sadarbībā ar SIA Piejūra piedalījāties makulatūras vākšanas projektā "Palīdzēsim kokiem".

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

2021. gadā ir noslēgts sadarbības līgums ar biedrību "DECUBASON" ar nolūku nodrošināt vispusīgu, pilnīgu un kvalitatīvu angļu valodas apmācības sniegšanu.

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

6.1. Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību)

Veicināt bērna patstāvību, izpratni par vērtībām un tikumiem. Nodrošināt iespēju katram izglītojamajam kļūt par krietnu cilvēku. Veicināt mīlestības izjūtu pret valsti.

6.2. Izglītojamajiem ir svarīgi saprast savu piederību grupai, iestādei, valstij. Mūsdienu bērni jau no mazotnes caur viedierīcēm apgūst svešvalodu, vēro lielākoties cittautu veidoto. Kā arī vecāki ir pārāk aizņēmt lai kopā ar savām atvasēm aplūkotu Latviju, pastāstītu un iemācītu Latviešu tradīcijas(lai tās neizzustu). Tādēļ iestādē mums ir vairāk jāaktualizē Latviešu tradīcijas, jāiepazīst Latvija no dažādiem skatu punktiem.

7. Citi sasniegumi

Galvenais iestādes sasniegums piedalīšanās būvprojektos “Energoefektivitātes paaugstināšana PII “Pasaciņa”, “PII „Pasaciņa” piebūve” un “Teritorijas labiekārtošana”. Projektu ietvaros iestāde ir veikts kapitāls remonts un siltināšanas darbi, papildināts bērnu skaits pa 60 bērniem, un katras grupas laukumā aprīkots ar jaunajām ierīcēm, iestādes teritorija ar kvalitatīvu sporta laukumu un estrādīti. Pēc iestādes renovācijas pabeigšanas tika organizēta vides labiekārtošana pirms atklāšanas svētkiem un iestāde uzvarēja Tukuma novada konkursos “Tukums Smukums” un “Ziemassvētku smukums”.

Iestādē aktualizējam un īstenojam pasākumus :

Pasaules smaida diena (darīt labu un palīdzēt citiem smaidīt) uzdevumi smaidu draugam!; Talantu diena (konkurss); Ideju laboratorija (pieredzes apmaiņa), Puķu dobes izveidošana “Pasaciņai 40”; Receptu grāmata “Pasakainas receptes”, Izstāde “Pasaciņa pēc 10 gadiem”.

Tukuma pirmsskolas izglītības iestāde “Pasaciņa”



Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Tukumā, 2021. gada 22. decembris

Nepubliskojamā daļa

1. Kritērija “Administratīvā efektivitāte” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): situācijas analīze, sarunas ar dažādām mērķgrupām un aptauja pedagogiem un izglītojamo vecākiem.

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim **LABI**.

To apliecina šāda informācija un dati:

1. Veicot kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtējumu, var secināt, ka vadītājs deleģē pienākumus un atbildību pamatā administrācijas darbiniekiem un pedagogiem, reizēm konkrētu vadības uzdevumu veikšanā iesaistot citu mērķgrupu pārstāvjus.
2. Vadītājam jāpilnveido izpratni par metodēm, kas nodrošina efektīvu personāla pārvaldību..
3. Lai sekmētu darbinieku izaugsmi nepieciešams definēt katram savu profesionālo mērķi, personīgo mērķi.

NPK	Rezultatīvā rādītāja nosaukums	Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
RR1	Izglītības iestādes vadītāja, izglītības iestādes darba pašvērtēšanas un attīstības plānošanas kvalitāte un efektivitāte	3	Iestādes vadītājs veicina pašvērtēšanas procesu un iestādes darbinieku un izglītojamo vecākus iesaistīšanu iestādes stipro pušu apzināšanā un nepieciešamo uzlabojumu noteikšanā.	Mācību gada beigās izstrādāt aptauju vecākiem un kolektīvam ar kritērijiem par iestādes darba kvalitāti un efektivitāti.
RR2	Personāla pārvaldības efektivitāte	3	Lēmumi tiek pieņemti iesaistot ieinteresēto pušu viedokļus un piesaistot atbildīgos vadības pārstāvjus.	Lai sekmētu darbinieku izaugsmi nepieciešams definēt katram savu profesionālo mērķi, personīgo mērķi, to pārrunājot individuālajās pārrunās ar vadītāju un vadības pārstāvjiem mācību gada beigās.
RR3	Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem	3	Izveidota komanda, kurai ir izpratne par iestādes vērtībām un mērķiem, kā arī līdzdalības sajūta par to sasniegšanu.	Izstrādāt jaunu attīstības plānu trīs gadiem kopā ar dibinātāju.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību	4	Budžeta plānošana notiek mērķtiecīgi piesaistot visas	Pilnveidot zināšanas un izpratni par finanšu materiālu tehnisko līdzekļu efektīvākajā pārvaldība savas

			mērķgrupas. Budžeta izpilde atbilst plānotajam.	kompetences ietvaros, lai mērķtiecīgāk uzraudzītu un plānotu iestādes attīstību.
--	--	--	---	--

2. Kritērija “Vadības profesionālā darbība” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): situācijas analīze, aptauja pedagogiem un izglītojamo vecākiem..

Kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim **LABI**.

To apliecina šāda informācija un dati:

1. Izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi anketēšanu var secināt, ka vadītājam jāpildina zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem. Un sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādāt iekšējos normatīvos aktus, veikt to atjaunošanu atbilstoši reālajai situācijai.
2. Izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi situācijas analīze, var secināt, ka vadītājam jāpildina konsultējas ar lielāko daļu no iesaistītajām pusēm (vadības komanda, pedagogi, darbinieki, izglītojamie, vecāki, dibinātājs), lai demokrātiski vadītu lēmumu pieņemšanas procesu, uzņemas atbildību un krīzes situācijās spēj pieņemt nepopulārus lēmumus.
3. Izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi situācijas analīze, var secināt, ka vadītājam ir jāpildina zināšanas un prasmes vienā komunikācijas veidā - krīzes komunikācijā.

NPK	Rezultatīvā rādītāja nosaukums	Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
RR1	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas, izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu, prasme izstrādāt un atjaunot tiesību aktus	3	Vadītājam ir kompetence par iestādes darbības tiesiskajiem jautājumiem un vadītāju atbildību. Iekšējie normatīvie akti tiek regulāri aktualizēti un atjaunoti, pamatojoties uz MK noteikumiem.	Aktualizēt jaunākos MK noteikumu izmaiņas, nepieciešamības gadījumā koriģēt jau esošos iekšējās kārtības dokumentus un izdot jaunus.

RR2	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību	4	Vadītājs pielieto daudzveidīgas stratēģijas un taktikas balstoties uz savām un darbinieku stiprajām pusēm, kuras tiek izmantotas demokrātisku lēmumu pieņemšanai un tai skaitā nepopulāru lēmumu pieņemšana, lai nodrošinātu nepārtrauktu iestādes darbību.	Pilnveidot zināšanas par personalizētās atgriezeniskās saites sniegšanu un saņemšanu, par krīzes komunikāciju, lai sasniegtu iestādes izvirzītos mērķus.
RR3	Izglītības iestādes vadītāja komunikācija	4	Iestādes vadītājs atvērts komunikācijai ar darbiniekiem, audzēkņiem, vecākiem, u.c. Informācijas aprīte notiek e-klasē, whatsapp, zoom platformā, iestādes mājas lapā, izmantojot rīcības shēmas kā efektīvi risināt domstarpības.	Jāpilnveido zināšanas krīzes vadīšanā.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja ētiskums	4	Vadītāja rīcība ir augsti ētiska, to apliecina iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa prasme īstenot cieņpilnu komunikāciju.	Turpināt uzturēt ētiskumu iestādē.
RR5	Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem	3	Vadītājs īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības un nozares politikas plānošanas dokumentus, kā arī	Sekot līdzi izglītības nozares politiskajiem mērķiem.

			popularizē savas izglītības iestādes paveikto kā labas prakses piemēru valsts politikas īstenošanā.	
RR6	Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos	3	Vadītāja regulāri papildina profesionālās zināšanas šajos jautājumos.	Turpina pilnveidot profesionālās zināšanas šajos jautājumos.

3. Kritērija “Atbalsts un sadarbība” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): situācijas analīze, pedagogu un izglītojamo vecākiem aptauja.

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim **JAPILNVEIDO**.

To apliecina šāda informācija un dati:

1. Izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi: situācijas analīze var secināt, ka nepieciešams izvērtēt pārmaiņu vadības procesa pilnveides iespējas.
2. Izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi; pedagogu un izglītojamo vecāku aptauja var secināt, ka e-klases platformas ieviešana stiprināja vecāku un iestādes sadarbību, sistematizēja pedagoģiskā procesa organizēšanu.
3. Izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi; pedagogu aptauja var secināt, ka sistemātiski jāinformē pedagogi par pārmaiņu mērķiem, plānotiem procesiem un jāieklausās viņu viedoklī un redzējumā.

NPK	Rezultatīvā rādītāja nosaukums	Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
RR1	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītības iestādes dibinātāju un/vai pašvaldību	2	Vadītāja sadarbojas ar dibinātāju un vietējo pašvaldību, lai: definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu, nodrošinātu nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi	Pilnveidot izpratni iestādes personālam par viņu personīgo atbildību par savlaicīgu profesionālās kompetences pilnveidi.

			personālam atbilstoši normatīvo aktu prasībām, tostarp uzklusot iesaistīto pušu vajadzības.	
RR2	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām	2	Vadītāja atbalsta un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, pārstāvēt izglītības iestādi kopienas/nozares organizācijas īstenotajās aktivitātēs.	Pilnveidot iestādes darbībā atsevišķu pasākumu īstenošanu kopienas un/vai nozares organizāciju iniciētajos un īstenotajos projektos un aktivitātēs sadarbības veicināšanai. šajā mācību gadā nebija iespējams īstenot pasākumus, Covid-19 radušos apstākļu dēļ.
RR3	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē	4	Vadītāja atvērta pārmaiņām ir izpratne par to nepieciešamību un gatavība uzņemties atbildību par pārmaiņu ieviešanu.	Pilnveidot prasmes patstāvīgi strādāt organizācijas kultūras pilnveidošanā, laba iestādes mikroklimate uzturēšanā.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komandas darbam izglītības iestādē	4	Vadītāja nodrošina savstarpēju mācīšanos un komandas darbu, kas ļauj apkopot un uzkrāt zināšanu un mācīšanās pieredzi iestādes efektīvai darbībai un savstarpējai pieredzes apmaiņai profesionālajā vidē; lai īstenotu sekmīgu izglītības	Izrādīt iniciatīvu inovatīvai pieredzes apmaiņai ar citām izglītības iestādēm

			programmu īstenošanu, iesaistās sadarbībā ar citām iestādēm.	
RR5	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem	4	Vadītāja nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā.	Izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties visiem vecākiem.
RR6	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību	3	Vadītājs rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu iestādes padomes darbu, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus.	Motivēt iestādes padomi strādāt patstāvīgi.

4. Kritērija “Pedagogu profesionālā kapacitāte” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): dokumentu analīze, pedagogu aptauja.

Kritērija “pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim **Jāpilnveido**.

To apliecina šāda informācija un dati:

1. Iestādē strādājošie pedagogi spēj daļēji kvalitatīvi nodrošināt pirmsskolas izglītības programmas īstenošanu, jo no kopējā pedagogu skaita 60% pedagogu ir ieguvuši un 40% iegūst nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju.
2. Motivēt skolotājas aktīvāk iesaistīties profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanā. Pašlaik ir viens pedagogs ar 3 pakāpi.
3. Ir nepieciešams izstrādāt precizējumus pedagogu pašnovērtējuma anketās un nodarbību vērošanas lapās, sakarā ar Covid -19 apstākļiem.

NPK	Rezultatīvā rādītāja nosaukums	Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
-----	--------------------------------	-------------------------------------	---------------	---------------------------------

RR1	Pedagogiem nepieciešamās izglītības un profesionālās kvalifikācijas atbilstība normatīvajos aktos noteiktajām prasībām	3	Pedagoģiskais personāls reizi gadā izvērtē savu profesionālo darbību.	40% pedagogi iegūst nepieciešamo kvalifikāciju
RR2	Pedagogiem nepieciešamās profesionālās kompetences pilnveides atbilstība normatīvajos aktos noteiktajām prasībām	3	Pedagogiem ir nodrošināta profesionālās kompetences pilnveide.	Sniegt individuālo atbalstu studējošiem pedagogiem viņu profesionālās kapacitātes uzlabošanai.
RR3	Pedagogu noslodze un profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtība izglītības iestādē	3	Katrs pedagogs strādā vienu slodzi savā grupā. Iestādē ir izstrādāta kārtība, kādā tiek organizēta pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšana.	Atbalsta sistēmas izveide individuālam darbam ar bērnu.
RR4	Pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma izglītības iestādē	3	Vadītājas vietnieks izstrādāja katram pedagogam laika plānojums, kurā laikā jāapgūst profesionālas pilnveides kursi.	Paškontroles sistēmas izstrāde.

Izglītības iestādes vadītājs

dokuments parakstīts elektroniski un satur laika
zīmogu

Jeļena Tratinko

