



**SIGULDAS NOVADA PAŠVALDĪBA
INČUKALNA PIRMSSKOLAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDE “MINKA”**

Reģ.Nr.40900019433, Zvaigžņu iela 6, Inčukalns, Inčukalna pagasts, LV-2141
Tālr. 67977395, e-pasts: minka.pii@incukalns.lv
www.sigulda.lv



**Siguldas novada pašvaldības Inčukalna
pirmsskolas izglītības iestādes “Minka”
pašnovērtējuma ziņojums**

Inčukalnā 01.10.2021.

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS:

Siguldas novada pašvaldības

Izglītības pārvaldes vadītāja

_____ Sandra Tukiša

2021.gada _____.

1. Izglītības iestādes vispārīgs raksturojums

1.1 Izglītojamo skaits un īstenotās izglītības programmas 2020./2021.mācību gadā.

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. uz 31.05.2021.
			Nr.	Licencēšanas datums		
Vispārējās pirmsskolas izglītības programma	01011111	Zvaigžņu iela-6, Inčukalna pagasts Gaujaslīču iela-5, Gauja, Inčukalna pagasts	V-5781	05.11.2012.	154	156

1.2. Pedagogu un atbalsta personāla nodrošinājums.

Nr.p.k.	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.)	19	Iestāde ir nodrošināta ar nepieciešamo personālu izglītības programmas īstenošanai.
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	1	Vakanci aizpildījām 01.07.2021.
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	2	Skolotājs logopēds un pirmsskolas iestāžu un skolu māsa.

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

Prioritātes „Vērtēšana – kā neatņemama mācību procesa sastāvdaļa, kas balstīta uz iestādes turpmākās attīstības vajadzībām un ir vērsta uz saskaņotu pedagoģisko darbību.” sasniedzamie rezultāti:

1.3.1. Kvalitatīvi:

1.3.1.1. bērnu mācību sasniegumu vērtēšana notiek pēc PII Minka izstrādātās vērtēšanas kārtības, atbilstoši valsts pirmsskolas vadlīnijās noteiktajiem vērtēšanas pamatprincipiem;

1.3.1.2. pedagogi ir apguvuši un pielieto vienotu vērtēšanas kārtību, ievērojot sistemātiskuma principu;

1.3.1.3. Vecāki - kā galvenie iestādes sniegto pakalpojumu kvalitātes vērtētāji. Vecāki aktīvāk iesaistās audzināšanas un mācību procesā.

1.3.2. Kvantitatīvi:

- 1.3.2.1. skolotāji 1x mēnesī veic bērna mācību sasniegumu vērtēšanu e-klasē 4 apguves līmeņos (“S” - sācis apgūt; “T” – turpina apgūt; “A” – apguvis; “P” – apguvis padziļināti), 7 mācību jomās, 6 caurviju prasmēs;
- 1.3.2.2. vismaz 2 reizes gadā pedagogiskajās sēdēs pedagogiem ir radīta iespēja kopīgi analizēt datus par iestādes darbu kopumā;
- 1.3.2.3 Tiek veicināta sadarbība un informācijas apmaiņa ar izglītojamo ģimenēm e- klasē. Katru dienu e- klases grupas žurnālā tiek ielikta informācija par galvenajām dienas aktivitātēm un veicamajiem uzdevumiem.. Izglītības iestāde regulāri, 1 x mēnesī pēc mācību tēmas noslēguma, informē vecākus par bērnu sasniegumiem dažādās dzīves jomās, par mācību sasniegumu izaugsmi.

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

2.1.Izglītības iestādes misija –bērniem atbilstoši vecumam ar rotaļu palīdzību ir iespēja iepazīt sevi, dabu, sabiedrību, kā arī attīstīt ieradumus un tikumus (atbildība, drosmē, uzņēmība, mērķtiecība, savaldība, mērenība, tolerance, laipnība, līdzcietība, taisnīgums, solidaritāte), kas balstīti vērtībās (dzīvība, cieņa, ģimene, darbs, daba, latviešu valoda un Latvijas valsts) .

2.2.Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – aktīvs, patstāvīgs, pašprietiekams un zinātkārs bērns, ar veselīgu pašapziņu un savu spēju apzināšanos.

2.3.Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – drošība, cieņa, atbildība, patriotisms, kultūridentitāte un valstiskās apziņas veidošana.

2.4. 2020./2021.mācību gada darba prioritātēs (mērķi, uzdevumi) sasniegtie rezultāti:

2.4.1.Iestādes prioritātē-“ Nodrošināt kvalitatīvu pirmsskolas izglītību labvēlīgā, drošā vidē, ar mērķi sagatavot bērnus mācībām skolā un tālākai dzīvei kopumā”:

2.4.1.1.kompetenču mācību satura apgūvē tiek izmantotas metodes, kuras balstītas uz audzēkņu praktisko darbību;

2.4.1.2.tiek sekmētas bērnu caurviju prasmes – pilsoniskā līdzdalība, kā galvenā apgūstamā prasme;

2.4.1.3. tiek stiprinātas bērnu vērtības un tikumi patriotisma, kultūridentitātes un valstiskās apziņas veidošanā.

2.4.2. Iestādes prioritātē „Vienotas darbinieku izpratnes veidošana par pirmsskolas mērķiem un uzdevumiem”:

2.4.2.1.ir pilnveidota iekšējā komunikācija efektīvākai aktuālās informācijas aprītei;

2.4.2.2. ir pacelta pedagogu profesionālā kompetence, lai pilnveidotu lietpratībā balstītā satura un pieejas kvalitatīvu īstenošanu;

2.4.2.3.tiek palielināts kolektīva saliedējošu pasākumu skaits, lai stiprinātu darbinieku izpratni par vienotas vīzijas un mērķu izvirzīšanu un sasniegšanu.

3. Kritēriju izvērtējums

3.1.Kritērija „Administratīvā efektivitāte” stiprās puses un turpmākās attīstības vajadzības:

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Tiek nodrošināta efektīva iestādes darbības pašvērtēšana, ar to saistītā attīstības plānošana, iesaistot izglītības iestādes darbībā visas mērķgrupas: dibinātājs, vecāki,	Noteikt jaunus attīstības mērķus un prioritātes atbilstoši jaunajai ATR reformai. Iesaistīt izglītības iestādes darba plānošanā un novērtēšanā jaunizveidotā novada izglītības

darbinieki.	darbībā ieinteresētās mērķgrupas.
Izglītības iestādes vadība nodrošina labvēlīgu darba vides mikroklimatu izglītības iestādē. Tiek rīkotas administratīvās sanāksmes, kurās tiek runāts par iestādes darbības un attīstības jautājumiem. Apmēram 80% izglītības iestādes darbinieku izprot iestādes misiju, vīziju un mērķu sasniegšanu. Darbinieku sastāvs lielākoties ir nemainīgs.	Mērķtiecīgāk plānot tehnisko darbinieku sanāksmes, lai veidotu 100% darbinieku izpratni par iestādes definētajiem mērķiem un uzdevumiem, tādā veidā veicinot piederību pirmsskolas izglītības iestādei. Pārstrukturēt personālrесursu kapacitāti, lai novērstu darbinieku trūkumu darba nespējas lapu gadījumos.
Iestādē ir vadības komanda – vadītāja, izglītības metodiķis, medmāsa, lietvedis, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldības efektivitāti, nodrošinot sasaisti ar pirmsskolas politikas plānošanas mērķiem.	Iestādes vadības komandai būtu nepieciešamas biežākas tikšanās ar izglītojamo vecākiem, lai skaidrotu iestādes darbības pamatprincipus, iestādes mērķus.
Sadarbībā ar dibinātāju tiek izvērtēti nepieciešamie izdevumi budžeta gada ietvaros. Budžeta plāna sagatavošana nākamajam gadam notiek sadarbībā ar dibinātāju. Iestādes darbinieki ir informēti par gada budžetu un iestādes attīstības prioritātēm budžeta ietvaros.	Ir nepieciešama efektīvāka finanšu resursu pārvaldība darba samaksas jautājumos: aizvietošanas un papildus darba samaksas jautājumos.

3.2. Kritērija „Vadības profesionālā darbība” stiprās puses un turpmākās attīstības vajadzības:

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Vadītāja regulāri seko līdzi ārējo normatīvo aktu izmaiņām un pārziņa iestādes tiesiskos jautājumus. Iekšējie normatīvie akti tiek izstrādāti saskaņā ar spēkā esošiem ārējiem normatīvajiem aktiem. Dokumenti tiek regulāri atjaunoti.	Sistemātiski sekot izmaiņām likumdošanā, nodrošinot iekšējos normatīvos aktu regulāru atjaunošanu.
Spēja pieņemt lēmumus (arī nepopulārus) un uzņemties atbildību. Spēja izvērtēt riskus un ieguvumus.	Iestādes vadītājam ikdienas darbā pielietot dažādas līderības stratēģijas un taktikas, lai nodrošinātu daudz efektīvāku izglītības iestādes darbību.
Vadītāja lēmumu pieņemšanā konsultējas ar iesaistītajām pusēm, uzņemas atbildību par nepilnībām un aktīvi nodrošina to novēršanu. Prot vadīt krīzes situācijas un pieņemt nepopulārus lēmumus.	Vadītājam apgūt un pilnveidot jaunus digitālos risinājumus, paredzēt pasākumus darbinieku savstarpējas sadarbības un labsajūtas uzturēšanai, kopā mācīšanās sekmēšanai pulcēšanās ierobežojumu gadījumos. Veidot stipras komandas identitāti, izskaidrojot un pamatojot sarežģītu lēmumu pieņemšanu.
Vadītājas darbība ir ētiska, to raksturo iestādes definētās vērtības, cieņpilnas attiecības ar	Pārskatīt un pilnveidot iestādes “Ētikas kodeksu”, iesaistot procesā visas ieinteresētās

kolēģiem, ētikas normu ievērošana.	puses.
Vadītāja īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības politikas plānošanas dokumentus. Vadītāja iesaistās izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un nozares politikas plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā valsts līmenī.	
Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi.	Aktīvāk piedalīties profesionālās pilnveidesursos, semināros, papildinot savas zināšanas pirmsskolas izglītības un vadības jomas jautājumos.

3.3. Kritērija „Atbalsts un sadarbība” stiprās puses un turpmākās attīstības vajadzības:

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Vadītāja veiksmīgi sadarbojas ar dibinātāju, lai definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu.	Iniciēt un pilnveidot sadarbību ar dibinātāju infrastruktūras un resursu optimālai nodrošināšanai.
Vadītāja iesaistās sadarbībā un atbalsta valsts un vietējās kopienas organizētās aktivitātes. Iestādes darbības plānošanā un izvērtēšanā tiek uzklauts un ņemts vērā iestādes padomes un vecāku viedoklis	Aktīvāk sadarboties ar vietējo kopienu, nozari un citu jomu (kultūra, sports, veselība) organizācijām kopīgu aktivitāšu īstenošanai.
Vadītāja veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru iestādē, ko raksturo personāla un izglītojamo vecāku atvērtība pārmaiņām.	Rast alternatīvus risinājumus inovāciju ieviešanai Covid-19 apstākļos un informēt personālu un vecākus par pārmaiņām.
Vadītāja nodrošina savstarpēju mācīšanos un komanddarbu, kas ļauj apkopot un uzkrāt zināšanu un mācīšanās pieredzi iestādes efektīvai darbībai un savstarpējai pieredzes apmaiņai profesionālajā vidē.	Turpmākajā darbā likt lielāku akcentu uz sadarbību ar citām izglītības iestādēm, īpaši atbalsta pasākumu jautājumos bērniem ar īpašām vajadzībām.
Vadītāja nodrošina vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties visiem vecākiem.	Organizēt vecākiem mērķtiecīgas izglītojošas aktivitātes audzināšanas jautājumos viņu dalības bērnu izglītības procesā aktivizēšanai. Šobrīd, atbilstoši valstī noteiktajiem Covid-19 izplatības ierobežošanas pasākumiem, vecāku iesaiste izglītības iestādes darbā ir ierobežota.
Vadītāja rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu iestādes padomes darbību, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus.	Vadītājam uzlabot komunikāciju ar vecākiem un iestādes padomi Covid-19 apstākļos, izmantojot attālinātos sadarbības veidus, piemēram, ZOOM platformā.

3.4. Kritērija „Pedagogu profesionālā kapacitāte” stiprās puses un turpmākās attīstības vajadzības:

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Izglītības iestādei ir pietiekams pirmsskolas pedagogu nodrošinājums ar atbilstošu izglītību un kvalifikāciju, kas spēj kvalitatīvi nodrošināt pirmsskolas programmas īstenošanu.g	Iniciēt iestādes iesaistīšanos starptautiskajos sadarbības projektos pedagogu profesionālās pieredzes apmaiņai un iestādes kapacitātes paaugstināšanai.
Izglītības iestādes pedagogi veic tiesību aktos noteikto nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi. Informācija par profesionālās kompetences pilnveidi tiek ielikta VIIS sistēmā.	Aktualizēt dokumentus, kuros tiek atspoguļota pedagoģiskā darba kontrole un vērtēšana, papildinot skaitlisko vērtējumu ar kvalitatīva vērtējuma rezumējumu
Izglītības iestādes pedagogiem pamatā ir 0,85 slodze, kas pasargā no izdegšanas riskiem. Izglītības iestādei pieejamais atbalsta personāls ir logopēds ar likmi 0,8, medmāsa ar likmi 1,0. Pedagogu mainība izglītības iestādē notiek tikai objektīvu apstākļu dēļ. Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšana norit saskaņā ar izstrādāto kārtību.	Vadītājam paplašināt zināšanas pedagogu noslodzes izvērtēšanā, kā arī atbalsta sistēmas izveidē. Sadarbībā ar dibinātāju pārskatīt likmju, slodžu un darba samaksu iestādes atbalsta personālam, atbilstoši valstī noteiktajiem izglītības plānošanas dokumentiem, lai sniegtu profesionālu un kvalitatīvu atbalstu izglītojamajiem ar speciālajām vajadzībām. Pilnveidot pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtību.
Pedagoģiskais personāls sistemātiski (ne retāk kā divas reizes gadā) izvērtē savu profesionālo darbību, tai skaitā to, cik efektīvs bijis izglītības process un ikdienas darbība, identificē savas darbības stiprās puses un labās prakses piemērus un popularizē tos citiem kolēģiem.	Sniegt individualizētu atbalstu pedagogiem viņu profesionālās kapacitātes uzlabošanai, kā arī izveidot darbiniekiem pārskatāmu apmācību plānu, kas balstītos uz viņu pašvērtējuma un profesionālās darbības novērtēšanas rezultātiem un būtu saistīts ar profesionālās izaugsmes plānu.

4. Informācija par lielākajiem īstenotajiem projektiem 2020./2021.mācību gadā

4.1. Īsa anotācija un rezultāti:

4.1.1.dalība SKDS pētījumu centra projektā „Pētījums par fizisko aktivitāti, uztura paradumiem un ķermeņa masas indeksu 5-6 gadīgiem pirmsskolas vecuma bērniem Latvijā “.

4.1.2.dalība „Zaļā josta” rīkotajā makulatūras vākšanas konkursā “Tīrai Latvijai!”

4.1.3.dalība „Zaļā josta” rīkotajā izlietoto bateriju vākšanas konkursā “Tīrai Latvijai!”

4.1.4.dalība projektā „Man ir tīri zobi!

4.1.5.dalība ekoprogrammā "Cūkmena detektīvi". Piedalās 3 grupu bērni (5-6 gadi) un pedagogi. Projektu mērķis ir veidot bērnu ekoloģisko kultūru, veselīga dzīves veida izpratni, veicot eksperimentus un novērojumus, kā arī attīstīt atbildīgu uzvedību dabā.

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

Iestādei uz noteiktu laiku (01.02.2021. – 01.12.2021.) bija noslēgts sadarbības līgums ar SKDS pētījumu centru par projekta – „Pētījums par fizisko aktivitāti, uztura paradumiem un ķermeņa masas indeksu 5 – 6 gadīgiem pirmsskolas vecuma bērniem Latvijā “ norisi PII Minka.

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

6.1.Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību)

Iestādei ir audzināšanas darba plāns trīs gadiem, no 2021.-2023. gadam un audzināšanas darba virzieni triju gadu periodam.

Audzināšanas darba prioritāte ir mācību un audzināšanas procesā veicināt izglītojamā vērtību un uz tām balstītu ieradumu un būtiskāko tikumu (atbildība, centība, godīgums, laipnība, līdzietība, mērenība, savaldība, taisnīgums, drosme, gudrība) izkopšanu, drošības un veselīga dzīvesveida izpratni un pielietošanu ikdienā.

6.2. Izvērtējot iepriekšējā mācību gadā sasniegtos rezultātus, var secināt, ka saturiski lielāks uzsvars tika likts uz drošības un veselīga dzīvesveida izpratnes veicināšanas pasākumiem, kā arī uz izpratnes par vērtībām veidošanu. Plānojot audzināšanas darbu 2021./2022.mācību gadā, ir nepieciešams izvērtēt audzināšanas pasākumu mērķtiecīgumu un nodrošināt vērtību un tikumu iekļaušanu pirmsskolas mācību saturā ikdienas mācīšanās procesā.

7. Citi sasniegumi

7.1. Jebkādi citi sasniegumi, par kuriem vēlas runāt izglītības iestāde (galvenie secinājumi par izglītības iestādei svarīgo, specifisko).

Iestādes tradīcija ir katru gadu piedalīties labdarības akcijā – ziedojumi PASAM Gauja veco ļaužu mītnes iedzīvotājiem. Ziemassvētku akcija ilgst veselu mēnesi, kuras laikā bērnu ģimenes saziedo un iesaiņo dažādus gardumus no pašu sarūpētiem konservētiem salātiem, gurķiem, ievārījumiem, piparkūkām. Tāpat tiek saziēdoti cimdi, zeķes, šalles. Noslēgumā tiek rīkots bērnu koncerts ar dāvanu pasniegšanu mūsu senioriem. Šogad, sakarā ar Covid-19 ierobežojošiem pasākumiem, pasākums tika atlikts uz vēlāku laiku.

Izglītības iestādes vadītājs

Rita Galiņa

Siguldas novada pašvaldības Inčukalna pirmsskolas izglītības iestādes “Minka” pašnovērtējuma ziņojums

Inčukalns, 01.10.2021.

Nepubliskojamā daļa

1. Kritērija “Administratīvā efektivitāte” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode: situāciju analīze.

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim **Labi**. To apliecina šāda informācija un dati:

1.1. Veicot kritērija „Administratīvā efektivitāte” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi „situāciju analīze”, var konstatēt, ka

1.1.1. vadītājam ir nepieciešamās zināšanas par organizācijas kultūras jautājumiem, par kvalitatīvu mācību organizēšanu, respektējot un iekļaujot izglītojamos ar individuālām vajadzībām, par izglītības kvalitātes nodrošināšanu un monitoringu iestādē, par finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību,

1.1.2. ir izstrādāts iestādes trīs gadu perspektīvais attīstības plāns 2021.-2023.gadam atbilstoši valstī noteiktajai attīstības stratēģijai un nozares politikas pamatnostādņem, ņemot vērā esošās situācijas analīzi, pašnovērtējuma rezultātā gūtās atziņas.

NPK	Rezultatīvā rādītāja	Kvalitāte	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
-----	----------------------	-----------	---------------	---------------------------------

	nosaukums	s līmeņa vērtējums punktos		
RR1	Izglītības iestādes vadītājas, izglītības iestādes darba pašvērtēšanas un attīstības plānošanas kvalitāte un efektivitāte	3	Tiek nodrošināta efektīva iestādes darbības pašvērtēšana, ar to saistītā attīstības plānošana, iesaistot izglītības iestādes darbībā visas mērķgrupas: dibinātājs, vecāki, darbinieki.	Noteikt jaunus attīstības mērķus un prioritātes atbilstoši jaunajai ATR reformai. Iesaistīt izglītības iestādes darba plānošanā un novērtēšanā jaunizveidotā novada izglītības darbībā ieinteresētās mērķgrupas.
RR2	Personāla pārvaldības efektivitāte	3	Izglītības iestādes vadība nodrošina labvēlīgu darba vides mikroklimatu izglītības iestādē. Tiek rīkotas administratīvās sanāksmes, kurās tiek runāts par iestādes darbības un attīstības jautājumiem. Apmēram 80% izglītības iestādes darbinieku izprot iestādes misiju, vīziju un mērķu sasniegšanu. Darbinieku sastāvs lielākoties ir nemainīgs.	Mērķtiecīgāk plānot tehnisko darbinieku sanāksmes, lai veidotu 100% darbinieku izpratni par iestādes definētajiem mērķiem un uzdevumiem, tādā veidā veicinot piederību pirmsskolas izglītības iestādei. Pārstrukturēt personālrесурсu kapacitāti, lai novērstu darbinieku trūkumu darba nespējas lapu gadījumos.
RR3	Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem	3	Iestādē ir vadības komanda – vadītāja, izglītības metodiķis, medmāsa, lietvedis, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldības efektivitāti, nodrošinot sasaisti ar pirmsskolas politikas plānošanas mērķiem.	Iestādes vadības komandai būtu nepieciešamas biežākas tikšanās ar izglītojamo vecākiem, lai skaidrotu iestādes darbības pamatprincipus, iestādes mērķus.
RR4	Izglītības iestādes vadītājas zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību	4	Sadarbībā ar dibinātāju tiek izvērtēti nepieciešamie izdevumi budžeta gada ietvaros. Budžeta plāna sagatavošana nākamajam gadam notiek sadarbībā ar dibinātāju. Iestādes darbinieki ir informēti par	Ir nepieciešama efektīvāka finanšu resursu pārvaldība darba samaksas jautājumos: aizvietošanas un papildus darba samaksas jautājumos.

			gada budžetu un iestādes attīstības prioritātēm budžeta ietvaros.	
--	--	--	---	--

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

Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodes: situāciju analīze, darbinieku aptauja.

Kritērija „Vadības profesionālā darbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim „**labi**”.

To apliecina šāda informācija un dati:

2.1. veicot kritērija ”Vadības profesionālā darbība” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi „situāciju analīze”, var konstatēt, ka :

2.1.1. vadītājam ir nepieciešamās zināšanas un kompetence stratēģiskajā un krīzes komunikācijā, lai nodrošinātu sekmīgu iestādes pārvaldību un sasniegtu iestādes izvirzītos mērķus;

2.1.2.vadītāja seko līdzī ārejo normatīvo aktu izmaiņām un pārzina iestādes tiesiskos jautājumus, iekšējie normatīvie akti ir izstrādāti saskaņā ar spēkā esošajiem ārējiem normatīvajiem aktiem.

2.2. veicot kritērija ”Vadības profesionālā darbība” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi „darbinieku aptauju”, var konstatēt, ka :

2.2.1.apkopojot darbinieku aptaujas rezultātus par iekšējo komunikāciju, 87% respondentu pilnībā vai drīzāk apmierina un 13% drīzāk neapmierina pašreizējais risinājums informācijas aprītei un, ņemot vērā to, ka pārsvarā tiek izmantota elektroniska komunikācija, atklājas nepieciešamība svarīgāko informāciju dublēt rakstiski, kā arī sistemātiski organizēt klātienē darba grupas dažādu jautājumu lemsanai .

2.2.2.izvērtējot vadības sniegtās atgriezeniskās saites biežumu, 45% aptaujāto darbinieku uzskata, ka saņem argumentētu atgriezenisko saiti reizi mēnesī un biežāk, 45% respondentu –retāk kā reizi mēnesī, 5% respondentu – reizi gadā. Tas norāda, ka nepieciešams vadītājam izvērtēt vadības sniegtās atgriezeniskās saites sistemātiskumu un efektivitāti.

NPK	Rezultatīvā rādītāja nosaukums	Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
RR1	Izglītības iestādes vadītājas zināšanas, izpratne par izglītības	3	Vadītāja regulāri seko līdzī ārejo normatīvo aktu izmaiņām un pārzina	Sistemātiski sekot izmaiņām likumdošanā, nodrošinot iekšējos

	iestādes darbības tiesiskumu, prasme izstrādāt un atjaunot tiesību aktus		iestādes tiesiskos jautājumus. Iekšējie normatīvie akti tiek izstrādāti saskaņā ar spēkā esošiem ārējiem normatīvajiem aktiem. Dokumenti tiek regulāri atjaunoti.	normatīvos aktu regulāru atjaunošanu.
RR2	Izglītības iestādes vadītājas zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību	3	Spēja pieņemt lēmumus (arī nepopulārus) un uzņemties atbildību. Spēja izvērtēt riskus un ieguvumus.	Iestādes vadītājai ikdienas darbā pielietot dažādas līderības stratēģijas un taktikas, lai nodrošinātu daudz efektīvāku izglītības iestādes darbību.
RR3	Izglītības iestādes vadītāja komunikācija	4	Vadītāja lēmumu pieņemšanā konsultējas ar iesaistītajām pusēm, uzņemas atbildību par nepilnībām un aktīvi nodrošina to novēršanu. Prot vadīt krīzes situācijas un pieņemt nepopulārus lēmumus.	Vadītājai apgūt un pilnveidot jaunus digitālos risinājumus, paredzēt pasākumus darbinieku savstarpējas sadarbības un labsajūtas uzturēšanai, kopā mācīšanās sekmēšanai pulcēšanās ierobežojumu gadījumos. Veidot stipras komandas identitāti, izskaidrojot un pamatojot sarežģītu lēmumu pieņemšanu.
RR4	Izglītības iestādes vadītājas ētiskums	3	Vadītājas darbība ir ētiska, to raksturo iestādes definētās vērtības, cieņpilnas attiecības ar kolēģiem, ētikas normu ievērošana.	Pārskatīt un pilnveidot iestādes "Ētikas kodeksu", iesaistot procesā visas ieinteresētās puses.
RR5	Izglītības iestādes vadītājas izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un	4	Vadītāja īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības politikas plānošanas dokumentus. Vadītāja iesaistās izglītības	

	sasniedzamajiem rezultātiem		attīstības, izglītības kvalitātes un nozares politikas plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā valsts līmenī.	
RR6	Izglītības iestādes vadītājas profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos	4	Vadītājai ir plašas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi.	Aktīvāk piedalīties profesionālās pilnveidesursos, semināros, papildinot savas zināšanas pirmsskolas izglītības un vadības jomas jautājumos.

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

Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodes: situāciju analīze, darbinieku aptauja, sarunas ar pedagogiem.

Kritērija „Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim **„labi”**. To apliecina šāda informācija un dati:

3.1. Veicot kritērija „Atbalsts un sadarbība” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi „situāciju analīze”, var konstatēt, ka

3.1.1. iestādē tiek mērķtiecīgi veidota izziņas un inovāciju veicinoša un atbalstoša vide, vadītājai ir nepieciešamās zināšanas, lai izvērtētu un pilnveidotu vadības procesu;

3.1.2. iestāde ir pilnībā pārgājusi uz skolvadības platformas ”E-klase” lietošanu, tādējādi sistematizējot pedagoģiskā procesa organizēšanai nepieciešamo dokumentāciju un tās nodrošināšanu kopīgai lietošanai pedagogiem, kā arī vecāku un iestādes sadarbības stiprināšanai, lai sekmētu bērnu mācību sasniegumu rezultātus.

3.2. veicot kritērija ”Vadības profesionālā darbība” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi „darbinieku aptauju”, var konstatēt, ka :

3.2.1. 85% respondentu uzskata, ka pārmaiņu uzdevumi un mērķi viņiem ir zināmi un saprotami, taču 15% respondentu uzskata, ka tie nav pietiekami skaidri, kas norāda uz to, ka vadībai sistemātiski jāinformē darbinieki par pārmaiņām un jāieklausās viņu viedoklī un redzējumā.

3.3. veicot kritērija ”Vadības profesionālā darbība” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi „sarunas ar pedagogiem”, var konstatēt, ka :

3.3.1.80% respondentu uzskata, ka vadītāja spēj atrisināt konfliktus komandā un ar savu uzvedību rāda labu piemēru, organizē komandas darbu, plānojot sapulces un sadalot uzdevumus. 20% respondentu uzskata, ka vadītāja neiesaista komandas dalībniekus ideju ģenerēšanā vai lēmumu pieņemšanā, necenšas izvērtēt darbinieka atbilstību konkrētā uzdevuma veikšanai. Tas nozīmē, ka vadītājam jāizmanto dažādas metodes, lai paaugstinātu komandas produktivitāti un veidotu pozitīvu gaisotni.

NPK	Rezultatīvā rādītāja nosaukums	Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
RR1	Izglītības iestādes vadītājas sadarbības kvalitāte ar izglītības iestādes dibinātāju un/vai pašvaldību.	4	Vadītāja veiksmīgi sadarbojas ar dibinātāju, lai definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu.	Iniciēt un pilnveidot sadarbību ar dibinātāju infrastruktūras un resursu optimālai nodrošināšanai.
RR2	Izglītības iestādes vadītājas sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām	3	Vadītāja iesaistās sadarbībā un atbalsta valsts un vietējās kopienas organizētās aktivitātes. Iestādes darbības plānošanā un izvērtēšanā tiek uzklauts un ņemts vērā iestādes padomes un vecāku viedoklis	Aktīvāk sadarboties ar vietējo kopienu, nozari un citu jomu (kultūra, sports, veselība) organizācijām kopīgu aktivitāšu īstenošanai.
RR3	Izglītības iestādes vadītājas rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē	3	Vadītāja veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru iestādē, ko raksturo personāla un izglītojamo vecāku atvērtība pārmaiņām.	Rast alternatīvus risinājumus inovāciju ieviešanai Covid-19 apstākļos un informēt personālu un vecākus par pārmaiņām.
RR4	Izglītības iestādes vadītājas rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības	3	Vadītāja nodrošina savstarpēju mācīšanos un komanddarbu, kas ļauj apkopot un uzkrāt zināšanu un	Turpmākajā darbā likt lielāku akcentu uz sadarbību ar citām izglītības iestādēm, īpaši atbalsta

	iestādē		mācīšanās pieredzi iestādes efektīvai darbībai un savstarpējai pieredzes apmaiņai profesionālajā vidē.	pasākumu jautājumos bērniem ar īpašām vajadzībām.
RR5	Izglītības iestādes vadītājas sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem	3	Vadītāja nodrošina vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties visiem vecākiem.	Organizēt vecākiem mērķtiecīgas izglītojošas aktivitātes audzināšanas jautājumos viņu dalības bērnu izglītības procesā aktivizēšanai. Šobrīd, atbilstoši valstī noteiktajiem Covid-19 izplatības ierobežošanas pasākumiem, vecāku iesaiste izglītības iestādes darbā ir ierobežota.
RR6	Izglītības iestādes vadītājas rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību	3	Vadītāja rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu iestādes padomes darbību, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus.	Vadītājai uzlabot komunikāciju ar vecākiem un iestādes padomi Covid-19 apstākļos, izmantojot attālinātos sadarbības veidus, piemēram, ZOOM platformā.

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

Kritērija “Pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim **labi**.

Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodes: dokumentu analīze, pedagogu aptauja. To apliecina šāda informācija un dati:

4.1. Veicot kritērija „Pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtējumu, izvērtējot dokumentāciju, var konstatēt, ka

4.1.1. iestādē strādājošie pedagogi spēj kvalitatīvi nodrošināt pirmsskolas izglītības programmas īstenošanu, jo no kopējā pedagogu skaita 95% pedagogu ir ieguvuši un 5% iegūst nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju, 30% pedagogu ir maģistra grāds pedagogijā;

4.1.2. ir nepieciešams plānot pedagogisko darbinieku pakāpenisku nomaiņu, jaunu pedagogu piesaisti pirmsskolas izglītības programmas īstenošanai, jo no kopējā pedagogu skaita 50% pedagogu ir vecāki par 55 gadiem vai ir pirms pensijas vecumā;

- 4.1.3. pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšana norit saskaņā ar izstrādāto kārtību;
- 4.1.4. ir nepieciešams veikt papildinājumus un precizējumus pedagogu pašnovērtējuma anketās, nodarbību vērošanas lapās, lai sekmētu dziļāku pašrefleksiju un turpmākās profesionālās pašpilnveides plānošanu.
- 4.2. Veicot kritērija „Pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtējumu, izvērtējot aptaujas rezultātus par profesionālās kompetences pilnveidi, var konstatēt, ka :
- 4.2.1. pamatojoties uz to, ka lielākā daļa iestādes pedagogu (85% no kopējā pedagogu skaita) spēj argumentēti atbildēt par savas profesionālās kompetences pilnveides vajadzībām, nepieciešams izveidot darbiniekiem pārskatāmu attīstības un apmācību plānu, kas būtu saistīts ar profesionālās izaugsmes plānu;
- 4.2.2. ņemot vērā to, ka 75% no kopējā pedagogu skaita pozitīvi vērtē iespēju pilnveidot savu profesionālo kvalitāti iestādē (kopā mācoties plānot, kopīgi piedaloties platformā ZOOM izglītojošos semināros, pārrunājot ar kolēģiem atklātās rotaļnodarbības jeb pieredzes skoliņu), un to, ka 98% pedagogu trūkst izpratnes par starptautiskās sadarbības un projektu iespējām viņu profesionālai pilnveidei, nepieciešams iestādē veikt pedagogu izglītošanu un iniciēt iesaistīšanos starptautiskajos sadarbības projektos pedagogu profesionālās pieredzes apmaiņai.

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	Izglītības iestādei ir pietiekams pirmsskolas pedagogu nodrošinājums ar atbilstošu izglītību un kvalifikāciju, kas spēj kvalitatīvi nodrošināt pirmsskolas programmas īstenošanu.	Iniciēt iestādes iesaistīšanos starptautiskajos sadarbības projektos pedagogu profesionālās pieredzes apmaiņai un iestādes kapacitātes paaugstināšanai.
RR2	Pedagogiem nepieciešamās profesionālās kompetences pilnveides atbilstība normatīvajos aktos noteiktajām prasībām	3	Izglītības iestādes pedagogi veic tiesību aktos noteikto nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi. Informācija par profesionālās kompetences pilnveidi tiek ielikta	Aktualizēt dokumentus, kuros tiek atspoguļota pedagoģiskā darba kontrole un vērtēšana, papildinot skaitlisko vērtējumu ar kvalitatīva vērtējuma rezumējumu

			VIIS sistēmā.	
RR3	Pedagogu noslodze un profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtība izglītības iestādē	3	<p>Izglītības iestādes pedagogiem pamatā ir 0,85 slodze, kas pasargā no izdegšanas riskiem.</p> <p>Izglītības iestādei pieejamais atbalsta personāls ir logopēds ar likmi 0,8, medmāsa ar likmi 1,0.</p> <p>Pedagogu mainība izglītības iestādē notiek tikai objektīvu apstākļu dēļ.</p> <p>Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšana norit saskaņā ar izstrādāto kārtību.</p>	<p>Vadītājam paplašināt zināšanas pedagogu noslodzes izvērtēšanā, kā arī atbalsta sistēmas izveidē.</p> <p>Sadarbībā ar dibinātāju pārskatīt likmju, slodžu un darba samaksu iestādes atbalsta personālam, atbilstoši valstī noteiktajiem izglītības plānošanas dokumentiem, lai sniegtu profesionālu un kvalitatīvu atbalstu izglītojamajiem ar speciālajām vajadzībām.</p> <p>Pilnveidot pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtību.</p>
RR4	Pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma izglītības iestādē.	4	<p>Pedagoģiskais personāls sistemātiski (ne retāk kā divas reizes gadā) izvērtē savu profesionālo darbību, tai skaitā to, cik efektīvs bijis izglītības process un ikdienas darbība, identificē savas darbības stiprās puses un labās prakses piemērus un popularizē tos citiem kolēģiem.</p>	<p>Sniegt individualizētu atbalstu pedagogiem viņu profesionālās kapacitātes uzlabošanai, kā arī izveidot darbiniekiem pārskatāmu apmācību plānu, kas balstītos uz viņu pašvērtējuma un profesionālās darbības novērtēšanas rezultātiem un būtu saistīts ar profesionālās izaugsmes plānu.</p>

Izglītības iestādes vadītājs

Rīta Galiņa

DOKUMENTS IR PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU