**Izglītības iestādes PPII „Pepijas skoliņa” pašnovērtējuma ziņojums**

|  |  |
| --- | --- |
| Rīga |  |
| (vieta, datums) |  |

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pirmsskolas izglītības iestādes dibinātājs |  | Valdes priekšsēdētāja |
| (dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums) | | |
|  |  | Kristīne Straume |
| (paraksts) |  | (vārds, uzvārds) |
|  |  |  |
| (datums) |  |  |

1. **Izglītības iestādes vispārīgs raksturojums**
   1. Izglītojamo skaits un īstenotās izglītības programmas 2020./2021.māc.g.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Izglītības programmas nosaukums | Izglītības  programmas  kods | Īstenošanas vietas adrese (ja atšķiras no juridiskās adreses) | Licence | | Izglītojamo skaits 2021.gada 5.septembrī |
| Nr. | Licencēšanas  datums |
| Vispārējā pirmsskolas izglītības programma | 010111111 | Ķemeru iela 5-1, Rīga, LV-1046  Ķemeru iela 5-2, Rīga, LV-1046 | V-8595 | 09.06.2016. | 19 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

* 1. Pedagogu un atbalsta personāla nodrošinājums

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NPK | Informācija | Skaits | Komentāri (nodrošinājums un ar to saistītie izaicinājumi, pedagogu mainība u.c.) |
|  | Pedagogu skaits izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g. (31.08.2021.) | 2 | Četri darbinieki ir bērnu kopšanas atvaļinājumā. Pedagogiem darba slodze ir 50 stundas nedēļā, 44 stundas nedēļā, viens pedagogs paralēli mācās LU pedagoģijas un mākslas fakultātē. |
|  | Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g. | 1 | Mūzikas pedagogs atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā |
|  | Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g. | 1 | Viena aukle |

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

1. **Izglītības iestādes darbības pamatmērķi**
   1. Izglītības iestādes misija – „Pepijas skoliņa” ir pirmsskolas iestāde, kurā ir droša, radoša, atbalstoša, savstarpējās cieņas un mīlestības pilna vide. Vieta, kur var iegūt kvalitatīvu izglītību, tiek radīti labvēlīgi apstākļi katra bērna personības interešu izaugsmei, kas veicina iemaņu, zināšanu un prasmju apguvi, tiek virzīta uz pašvadītas mācīšanās rezultātu.
   2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – vispusīgi attīstīts bērns, kuram ir interese vērot eksperimentus, pašiem pētīt un darboties, radot jaunas lietas, prast pielietot iegūtās prasmes, zināšanas turpmākai zināšanu apguvei.
   3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – atbildība, profesionālā kompetence, sadarbība, līdzcietība un cieņa.
   4. 2020./2021.mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti –

Mērķis: veicināt izglītojamo vispusīgu un harmonisku attīstību.

Uzdevumi:

1. Turpināt ikdienā attīstīt vērtībās balstītus ieradumus, kompetences un sagatavot izglītojamos obligātajai pirmsskolas mācības programmas apguvei.

Sasniedzamie rezultāti:

− Mērķtiecīgi un plānoti pedagogu izvirzītie bērnam plānotie sasniedzamie rezultāti;

− Mācību process nodrošināts ar izzinošu vidi un digitālajiem līdzekļiem;

− Pedagogu sastāvs, kas spēj pielāgoties jaunām prasībām uz kompetencēm balstītā izglītības pieejā;

* Skolotāju dienasgrāmatu pilnveidošana, balstoties uz jaunajām kompetencēm balstītā mācību pieejā, stundu hospitācija, stundu pašizvērtējums;
* Bērns atšķir emocijas, sāk pārvaldīt savu uzvedību, ir ieguvis zināšanas pašapkalpošanās prasmēs
* Bērns orientējās grupas vidē, spēj atrast nepieciešamās lietas pašvadītajai mācīšanai
* Bērns prot izteikt savu viedokli, prot lūgt palīdzību, mācās saprast savu uzvedību, sāk atšķirt vizuālo pasauli no reālās pasaules.
* Ārpakalpojuma iespējas (teātri, koncerts, izlaidums) tika organizētas āra pagalma teritorijā, svaigā gaisā, ievērojot epidemioloģiskos ierobežojumus.

2. Veicināt pozitīvu sadarbību ar iestādes izglītojamo ģimenēm, akcentējot tās nozīmi bērnu personības attīstībā.

Sasniedzamais rezultāts:

* Vecākiem ir iespēja piedalīties mācību procesā ar uzskates materiāliem un lietām par mēneša tēmu, piedalīties rīkotajās mēneša tēma izstādēs;
* Lai nodrošinātu katra bērna individuālo izaugsmi, mācību process ir mijiedarbībā ar ģimeni, tiek sniegta atgriezeniskā saikne vecākiem par bērna sasniegumiem, kā arī sniegti ieteikumi bērna kognitatīvo spēju attīstībai.
* individuālās sarunas ar bērna vecākiem par mācību procesu un sasniegumu rezultātiem mācību gada beigās.
* Iestādes plānotie pasākumi norisinājās grupas ietvaros, kuras procesu filmējām. Nofilmētais materiāls tika nosūtīts vecākiem.
* Katras nedēļas beigās tiek veikta atgriezeniskā saite vecākiem par mācību procesu izglītības iestādē, filmējot un veidojot foto materiālu, kuru nosūta vecākiem.
* Saziņas vietnes ir katras grupas individuālais wacap, mājas lapas vietne, ikdienas individuālās sarunas.
* Mācību gada beigās vecāki aizpilda iestādes izveidotas aptaujas anketas par iestādei interesējošo informāciju. Iegūstam atgriezenisko saiti par savstarpējo sadarbību un vecāku novērtējumu par izglītības iestādes darbību.

3. Iestādes materiālās bāzes ieguldīšana mācību vides pilnveidošanai.

Sasniedzamie rezultāti:

* Grupu telpu labiekārtošana - gultas veļas iegāde, jaunu mēbeļu iegāde, materiālās bāzes papildināšana mācību procesam, jaunu mācību līdzekļu iegāde;
* Āra laukumiņa nojumes izveide, āra mīkstā seguma daļējā ieklāšana, laukumiņa sezonālais inventārs.
* Izglītības iestādes jaunbūves projekta saņemšana.

1. **Kritēriju izvērtējums**
   1. Kritērija “Administratīvā efektivitāte” stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Vecāku apmierinātības pakāpe par bērna drošību iestādē. | Uzturēt iestādē fiziski un emocionāli drošu vidi, regulāras sarunas un problēmsituāciju risināšanas iespējas. |
| Pedagogu pozitīvā attieksme pret bērniem, pretīmnākoša un veiksmīga sadarbība ar vecākiem | Turpināt veiksmīgu sadarbību ar vecākiem par bērna attīstību un vajadzībām. Pilnveidot zināšanas piedāvātajos kursos. |
| Ģimeniskas un mājas vides izveide iestādē | Turpināt noturēt mājīgu, ģimenisku vidi iestādē, saglabāt pamatvērtības labai komunikācijai, iestāde ir atvērta ģimenei. |
| Personāls ir profesionāls, kurš kopīgi vēlas sasniegt izvirzītos mērķus. | Sistemātiski attīstīt iestādes darbinieku profesionalitāti. |
| Finanšu resursi tiek izlietoti mērķtiecīgi un racionāli. Iestādes vadība atbalsta pedagogus ar tehniskās vides iekārtošanu. | Izglītības procesa nodrošināšanai turpināt labiekārtot iestādes telpas un āra vidi, uzlabot esošo materiāltehnisko bāzi atbilstoši kompetenču izglītības īstenošanai. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Izglītības iestādes vadītāja nodrošina iestādes darbības tiesiskumu un sadarbojoties ar jomu specialistiem izstrādā, iekšējos normatīvos aktus, kā arī veic to aktualizēšanu. | Sistemātiski sekot līdzi izmaiņām likumdošanā. |
| Vadītāja spēj izprast situāciju, analizēt to un prognozēt tālāko rīcību. | Pilnveidot zināšanas par taktikām nestandarta lēmumu pieņemšanu un līderības stratēģijām, lai nodrošinātu nepārtrauktu iestādes darbību. Attīstīt katra darbinieka līdzdalību par lēmumu realizāciju. |
| Iestādes vadītāja ir atvērta komunikācijai ar darbiniekiem, vecākiem un audzēkņiem. | Turpināt pilnveidot esošo sadarbību ar vecākiem, vecāku līdzatbildības veicināšanā mācību un audzināšanas procesā. |
| Iestādes vadītāja veicina kolektīva saliedētību, draudzīgas vides izveidi, organizējot dažādus pasākumus personālam. | Turpināt organizēt dažādus pasākumus, sniegt darba kolektīvam cita veida atpūtu no mācību procesa. |
| Iestādes vadītāja akcentē un rosina kopīgu svinīgo brīdi iestādes dzimšanas dienā. Ir izveidots iestādes karogs. | Turpināt akcentēt iestādes dzimšanas dienu, sniegt informāciju par iestādes sasniedzamajiem rezultātiem un tapšanas vēsturi. |
| Iestādes vadītāja pārzina normatīvo aktu prasības un tos ievēro ikdienas darbā. | Turpināt popularizēt izglītības iestādes paveikto, kā labās prakses piemēru. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Iestādes vadītāja un iestādes dibinātājs ir viena un tā pati persona. | Turpināt meklēt jaunas inovācijas un risinājumus iestādes turpmākajai attīstībai, mācību vides uzlabošanai. |
| Iestādes vadītājs ir virzītājs izglītības iestādes metodiskās un fiziskās vides izveidē. | Nodrošināt savstarpēju pieredzes apmaiņu un komanddarbu, kas ļauj apkopot un uzkrāt mācīšanās pieredzi iestādes efektīvai darbībai un savstarpējai pieredzes apmaiņai profesionālajā vidē. |
| Daudzpusīga sadarbība ar izglītojamā ģimeni, vecāku līdzdalības veicināšana mācību un audzināšanas procesos. | Atbalsta komandas pilnveidošana, iesaistot izglītojamā ģimeni. Turpināt iepazīstināt izglītojamā vecākus ar informāciju par iespējām apmeklēt izglītojošus kursus vecākiem par bērnu audzināšanu, izglītošanu. Noorganizēt tematiskās sapulces par vecāku interesējošajiem jautājumiem par bērna audzināšanu, bērna vecumposmu psiholoģiskām īpatnībām. Izmantot esošās vietnes pirmsskolas iestādes komunikācijas uzturēšanai, sekmējot bērna mācību sasniegumus atgriezenisko saiti un pozitīvo uzvedību. |
| Vadītāja iesaistās un atbalsta sekmīgu, uz attīstību virzītu iestādes darbību. | Iesaistīties iestādes attīstības plānošanā un vides uzlabošanā. Turpināt iesaistīt vecākus iestādes sadarbības procesos. |
| Vadītājs ir ieinteresēts mācību procesa izvirzītajiem projektiem, atbalsta nepieciešamo materiālu bāzes iegādi. | Turpināt meklēt un atbalstīt jaunu mācību projektu īstenošanu izglītības iestādē, to sekmīgu izpildi. |
| Iestādes vadītāja veido atbalstošu vidi bērniem, kas ir saistīta ar izglītojamā emocionālo, fizisko attīstību. | Turpināt atbalstošas vides veidošanu, lai bērni justos labi, ar prieku nāktu uz izglītības iestādi un mācību vide rosinātu interesi par ikdienas darbošanos. |

* 1. Kritērija “Pedagogu profesionālā kapacitāte” stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Pedagogu izglītība un profesionālā kvalifikācija atbilst normatīvajos aktos noteiktajām prasībām. | Atbalstīt pedagogu, kas turpina mācīties izglītības jomā, dot iespēju pabeigt augstskolu paralēli, veicot darba pienākumus. |
| Izglītības iestādes pedagogi sistemātiski un regulāri paaugstina savu profesionālo kompetenci. | Turpināt attīstīt, atbalstīt un pilnveidot pedagoģiskā personāla kompetences. |
| Pedagogiem tiek atbalstīti profesionālās pilnveides kursi. | Turpināt atbalstīt pedagogus tālākizglītības kursos. |
|  | Plānot un rast iespēju sadarbībai ar citu privāto izglītības iestādi profesionālās pieredzes apmaiņai. |

1. **Informācija par lielākajiem īstenotajiem projektiem par 2020./2021.māc.g.**

Nav

1. **Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi**

Rīgas izglītības, kultūras un sporta departaments

1. **Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana**

Prioritātes:

− Mērķtiecīgi pilnveidot mācību procesu, saistot to ar audzināšanas darbu.

* Pozitīvas adaptācijas nosacījumu izveidošana un realizēšana, kas veicina bērna un vecāku pirmo pieredzi izglības sākumposmā.
* Mērķtiecīgu pašapkalpošanās iemaņu un prasmju pilveidošana.

− Turpināt veidot pozitīvas uz cieņu balstītas attiecības ar vecākiem, grupas audzēkņiem, darba kolektīva locekļiem.

− Bērna personības attīstības sekmēšana, ievērojot bērna vajadzības, intereses, spējas, pieredzi, mērķtiecīgi attīstot domāšanas prasmes, radošumu un pašizpausmi.

− Veidot izpratni izglītojamiem par piederību Latvijas valstij, audzināt cieņu pret Latvijas valsts nacionālajam vērtībām, cittautu mērķtiecīga integrācija iestādē.

− Iestādes tradīciju stiprināšana.

- Izglītojamiem ar ģimenēm veidot piederības sajūtu valstij, sabiedrībai, iestādei.

* 1. Galvenie secinājumi pēc mācību gada izvērtēšanas.

Iestādes pedagogi, izvērtējot iepriekšējā mācību gada audzināšanas uzdevumus, secināja, ka bērniem tiek piedāvātas dažādas situācijas un aktivitātes, kas veicina bērnu izpratni par vērtībām. Darbojoties āra vidē, ir nodrošināta un sniegta iespēja stiprināt savu veselību svaigā gaisā, izveidoti sekmīgi priekšnosacījumi mācību procesā izvirzītajam projektam „No sēkliņas līdz auglim”, „No sēkliņas līdz ziedam” un to veiksmīga realizācija. Bērniem tika radīta praktiskā darbošanās ar nolūku, lai gūtu pieredzi, kādā veidā ir iespējas otrreizēji pielietot izejmateriālus jaunas lietas radīšanā. Rotaļu darbībā izmantoja paša bērna gatavotus un vāktus dabīgus materiālus. Iestāde spēja pielāgoties, strādāt epidemioloģiski drošos apstākļos.

1. **Citi sasniegumi**
   1. (izglītības iestādei svarīgais, specifiskais).

Iestādes āra vide ir radīta tā, lai vasaras periodā pēc iespējas vairāk var organizēt rotaļnodarbības svaigā gaisā, norūdīties, izzināt dabas procesus. Ir labi priekšnosacījumi fiziskajām aktivitātēm. Iestāde tika pie jaunuzceltas nojumes, daļēja laukumiņa mīkstā seguma ieklāšanas, labiekārtošanas.

**Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums**

|  |  |
| --- | --- |
| Rīga, 14.02.2022. |  |
| (vieta, datums) |  |

Nepubliskojamā daļa

1. **Kritērija “Administratīvā efektivitāte” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums**

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): fokusgrupu diskusija, individuālās sarunas, anketēšana, situāciju analīze.

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ***labi*** (Procentuālais vērtējums-70%). To apliecina šāda informācija un dati:

1. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē- fokusgrupu diskusijas (pedagoģiskie darbinieki, aukles), konstatēts, ka 90 % darbinieku ir sapratne par iestādes attīstības plānošanas procesu un tā nozīmi iestādes darbībā, darbinieki lepojas ar iestādi, ir līdzatbildīgi, nosakot iestādes darbības mērķus un uzdevumus.
2. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē- individuālās sarunas ar darbiniekiem- radusies sapratne par mērķu izvirzīšanas un plānošanas procesa nozīmi, apliecina, ka ir viegli komunicēt ar iestādes vadītāju, pārzin iestādes vadītāja skatījumu uz iestādes darba plānošanu, secinot, ka darbinieki ir iesaistīti plānošanas procesā un izvirza darba uzdevumus un mērķus pozitīvā komunikācijā. Darbinieki ir ieinteresēti un sniedz savu skatījumu attīstības procesā.
3. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē- vecāku individuālās sarunas, konstatēts, ka 70% vecāki atbalsta attīstības plāna efektivitāti, nozīmīgumu, ir izpratne par attīstības plānošanas procesu. *Vadītāja turpinās attīstības plāna virzību uz mērķa sasniegšanu.*
4. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē- situāciju analīze, konstatēts, ka efektīva iestādes pārvaldība ir noteikta sistēma. Laba pārvaldība nodrošina tiesiskumu, ir orientēta uz vienprātību, ir atbildīga, iekļaujoša, caurspīdīga un vērsta uz atsaucību. Iestādē darbojas šie principi, bet *personālvadībā un komunikācijā ar izglītojamo vecākiem nepieciešams izvēlēties veidu kā katru ieinteresēt un likt justies labi un droši, vedot bērnu uz mūsu iestādi. Vadītājam jāpilnveido pašvērtēšanas un attīstības plānošanas process, palielinot vērtēšanas metožu skaitu, strādājot atsevišķi ar izglītojamo vecākiem-izejot gan izvērtēšanas gan plānošanas posmus. Pašvērtēšanas un attīstības plānošanas procesā nepieciešams izvirzīt gan kvalitatīvos gan kvantitatīvos rādītājus, lai rastos izpratne par sasniedzamo 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 | Pašvērtēšanas procesā ir iesaistītas visas mērķgrupas, darbinieki lepojas ar iestādi, jūtas līdzatbildīgi par iestādes attīstību, izglītojamo vecāki atbalsta piedāvātos attīstības projektus iestādē. | Turpināt detalizēti īstenot iestādes darbības un attīstības plānošanas procesu, izejot visus posmus, skaidri izvirzot tālākos mērķus attīstības un uzdevumus projektā, iesaistot visas mērķgrupas (arī izglītojamo vecākus) aktīvā darbībā. |
| RR2 | Personāla pārvaldības efektivitāte | 3 | Personāla kolektīvs ir neliels, stabils, saliedēts. | Daļēja personāla pagaidu prombūtne-dekrēta atvaļinājums. Jaunu darbinieku meklēšana, apmācīšana, aizvietošana uz doto laika posmu. |
| RR3 | Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem | 2 | Iestādē vadības komandā ir iesaistīts neliels darbinieku skaits. Visi iesaistās nākotnes mērķu izvirzīšanā, darba plānošanā un realizēšanā. Katrs darbinieks apzinās atbildību iestādes darbības procesa īstenošanā. |  |
| RR4 | Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību | 3 | Vadītājam ir nepieciešamās zināšanas par efektīvu finanšu un resursu pārvaldību. |  |

1. **Kritērija “Vadības profesionālā darbība” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums**

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metodes: individuālās un fokusgrupas sarunas ar dabiniekiem, vecāku anketēšana, situāciju analīze.

Kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ***labi*** (Procentuālais vērtējums 70%). To apliecina šāda informācija un dati:

1. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē- darbinieku individuālājās sarunās, 90% darbinieku liecina, ka ir ļoti labi vai labi informēti par iestādes darbību, tās mērķiem. Sniegtās atbildes par komunikāciju liecina, ka darbiniekiem ir viegli vai ļoti viegli komunicēt ar vadītāju par iestādes darbību. 90% darbinieku apgalvo par biežu un savlaicīgu informēšanu par aktualitātēm darba procesā un viņus apmierina pašreizējais risinājums informācijas saņemšanai un nodošanai. 80% darbinieku atbild, ka vadītājs prasa aktīvu iesaisti iestādes kvalitātes sistēmas uzlabošanā.
2. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē -vecāku anketēšana, ka 86.5% vecāku novērtē iestādes darbības procesu ļoti labi vai labi, 87.5% no vecākiem norāda par augstu pedagoģisko darbinieku profesionalitāti komunikāciju darba procesā, secinot, ka darbinieki pārzin iestādes darbības pamatprincipus, komunikācijas nozīmīgumu darbā ar vecākiem, apmierināti ar pedagoga profesionālo darbību, 67% apmierināti ar aukļu darbu.
3. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē- fokusgrupu diskusija ar pedagoģiskajiem darbiniekiem, secināts, ka visi darbinieki pārzina izglītības kvalitātes nozīmīgumu iestādes darbībā, konkurences un pandēmijas apstākļos, organizē un pārzin attālinātā mācību procesa lomu un veiksmīgi to realizē.
4. Pašvērtēšanā izmantotās kvalitātes vērtēšanas metodē- situāciju analīze, konstatēts, ka vadītāja augstu profesionālo darbību raksturo prasme nodrošināt iestādes darbības tiesiskumu, radīt iekšējos normatīvos aktus un tos pielietot, lai īstenotu savu darbību, sasniegtu rezultātus. Iekšējie normatīvie akti ir darba instruments visiem iestādes darbiniekiem, *tādēļ nepieciešams iekšējais mehānisms- sarunu veidā tematiski atjaunot zināšanas par iestādes normatīvajiem aktiem- drošības mapes jautājumi, analīze, iestādes pamatdokumentu izskatīšana un praktiskā nozīme, darbs ar vecākiem.*

Līderība balstās uz prasmi pieņemt lēmumu, uzņemties atbildību, uz cieņpilnām attiecībām, prasmi mērķtiecīgi vadīt darbu krīzes situācijās, *tādēļ vadītājam jāattīsta prasme pieņemt nepopulārus lēmumus un argumentēti pamatot tos.*

Ir dažādi komunikācijas veidi, ar kuriem vadītājam jāsaskaras ikdienas darbā, jāizprot to atšķirības. Komunikācijai jābūt skaidrai, argumentētai, loģiskai, vērstai uz atgriezenisko saiti. *Vadītājam attīstot līderības prasmes, uzlabosies komunikācija*.

*Attīstot prasmi deleģēt darba pienākumus, stiprinot vadības komandu, vadītājs var plānot laiku regulārai zināšanu pilnveidei par aktualitātēm izglītības nozares visās pakāpēs, sporta un kultūras nozaru politikas mērķiem, aktuāliem pētījumiem pedagoģijā un skolvadībā.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 profesionāls skatījums iekšējo normatīvo aktu radīšanā. | Pilnveidot sistēmu darbinieku zināšanu aktualizēšanai par iestādes iekšējiem normatīvajiem aktiem. |
| RR2 | Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību | 3 | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes par līderības stratēģijām un taktikām, kuras tiek izmantotas demokrātisku lēmumu pieņemšanai izglītības iestādē. |  |
| RR3 | Izglītības iestādes vadītāja komunikācija | 3 | Vadītāja runa ir skaidra, argumentēta un loģiska. Vadītājs darbībā virzās uz sadarbību, aicina uz komunikāciju, uzklausīšanu un atgriezeniskās saites iegūšanu. | Jāpilnveido zināšanas krīzes komunikācijā, lai sekmīgi īstenotu iestādes pārvaldību. |
| RR4 | Izglītības iestādes vadītāja ētiskums | 3 | Iestādes vērtības izvirzītas kopīga darba rezultātā ar darbiniekiem. |  |
| RR5 | Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem | 2 | Vadītājam ir zināšanas par izvirzītajām prioritātēm izglītības attīstības pamatnostādnēs, uz tām balstās iestādes izvirzītās prioritātes. |  |
| RR6 | Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos | 2 | Vadītājs iesaistās pedagoģisko pārmaiņu ieviešanā iestādē, kā arī pakāpeniski tiek veidota mācīšanās organizācija, kurā katram darbiniekam ir loma procesa norisē. | Regulāra zināšanu pilnveide par aktuāliem pētījumiem pedagoģijā, skolvadībā. |

1. **Kritērija “Atbalsts un sadarbība” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums**

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): vecāku, darbinieku anketēšana, situāciju analīze, fokusgrupu diskusija

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ***labi***.(Procentuālais vērtējums-70%).To apliecina šāda informācija un dati:

1. Pašvērtēšanā izmantotajā kvalitātes vērtēšanas metodē - darbinieku fokusgrupu diskusija, 100% pedagoģiskie darbinieki apliecina, ka regulāri dalās ar savu pedagoģisko pieredzi ar citiem pirmsskolu skolotājiem, secinot par vienotu komandas darbu pieredzes apkopošanā un daloties ar to. Visi pedagoģiskie darbinieki-90%, izsaka aktīvu vēlmi paust idejas pieredzes popularizēšanai;
2. Pašvērtēšanā izmantotajā kvalitātes vērtēšanas metodē-vecāku anketēšanā, atbildot uz jautājumu-kā jūs novērtējat mācību procesu šajā mācību gadā, secināts, ka 82.5% vecāku uzsvēruši iestādes pozitīvo darbību, arī COVID pandēmijas apstākļos, kas liecina par kvalitatīvu komanddarbu krīzes apstākļos, nodrošinot izglītojamo vajadzības.

100% vecāki ir izteikuši atzinību par jaunas saziņas veidu – wacap grupas izveidi, kurā vecāki iegūst informāciju par mācību procesu, par iestādes aktualitātēm, foto un video ikdienas gaitās; kā arī aktīvi seko, izlasa grupas informāciju 12%, bet izlasa un dalās ar informāciju ar otru vecāku 88%.

Pašvērtēšanā izmantotajā kvalitātes vērtēšanas metodē - vecāku anketēšana – izsaka viedokli, ka pakāpeniski finansiāli atbalstītu projekta- jauna laukumiņa seguma iegādi un ielikšanu88%

1. Pašvērtēšanā izmantotajā kvalitātes vērtēšanas metodē-situāciju analīze, konstatēs, ka lai nodrošinātu sekmīgu izglītības iestādes darbību un attīstību, nepieciešana sekmīga vadītāja un Dibinātāja sadarbība. Mūsu gadījumā iestādes vadītāja ir arī iestādes Dibinātājs, līdz ar to dažādu jautājumu risināšana, lēmumu pieņemšana ir ātrāks process. Lai nodrošinātu funkciju iestādes stratēģiskā attīstībā, izglītības kvalitātes mērķu definēšanā, resursu nodrošināšanā, *vadītājam jānosaka konkrēti mērķi un prioritātes ar termiņiem, kad tas tiks īstenots, izstrādājot atbilstošu attīstības plānu iestādei.*

Būtiska loma iestādes attīstībā ir sadarbībai arī ar citām organizācijām un vietējo kopienu. *Vadītājam nepieciešams rast risinājumu sekmīgai sadarbībai arī ierobežojumu laikā ar dažādām pārvaldes iestādēm, dienestiem, organizācijām.*

Komandas darbā svarīga sadarbības kvalitāte, iekšējā vide, kopīgi mērķi, misija, vīzija vērtības. *Vadītājam sadarbība jāattīsta līmenī, kad katram darbiniekam tiek dota iespēja izpaust savas stiprās puses, rēķinoties ar atbalsta regularitāti, kvalitatīvu atgriezeniskās saites sniegšanu un saņemšanu. Vadītājam jāsaskata iestādes attīstība attiecībā pret sasniedzamo rezultātu.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 3 | Iestādes vadītāja ir arī iestādes Dibinātājs. |  |
| RR2 | Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām | 2 | Sekmīgi notiek savstarpējā komunikācija ar citiem saziņas līdzekļu veidiem, kas aizvieto klātienes tikšanos iestādēs, tiek lietots elektroniskais paraksts |  |
| RR3 | Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē | 2 | Vadītājam ir izpratne par aktuālo pārmaiņu būtību, personāls iesaistīts pārmaiņu ieviešanā, izprot to būtību. |  |
| RR4 | Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē | 2 | Iestādes pedagogi sadarbojas savstarpēji, dalās pieredzē ar citiem izglītības iestāžu pedagogiem. | Jāattīsta savstarpējā nodarbību vērošanas kultūra, iesaistot kolēģu darba izvērtēšanā un darba pilnveidē. |
| RR5 | Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem | 3 | Izglītības iestādes vadītāja ir klātesoša vai attālināti pieejama dažādu situāciju risināšanā, padomu, ieteikumu un atbilžu sniegšanā. Pielietojam dažādas saziņas formas informācijas apmaiņai ar izglītojamo vecākiem. | Papildināt zināšanas, kā var noorganizēt vecāku sapulci attālināti. |
| RR6 | Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību | 2 | Kad bija jāstrādā attālināti, pedagogi ļoti labi tika galā ar attālināto mācību procesu, bija nepieciešamās prasmes nodot informāciju vecākiem par mācību procesu dotajā laika posmā. | Nepieciešams attīstīt vecāku iniciatīvu, lai panāktu viņu iesaisti iestādes darbā, attālinātā mācību procesa laikā un bērna izglītības attīstībā ārpus izglītības iestādes. |

1. **Kritērija “Pedagogu profesionālā kapacitāte” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums**

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode: dokumentu analīze

Kritērija “pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ***labi***.(Procentuālais vērtējums-70%).To apliecina šāda informācija un dati:

1. Visiem iestādē nodarbinātajiem pedagoģiskajiem darbiniekiem-100% atbilstoša izglītība un profesionālā kvalifikācija vai paralēli to iegūst augstskolā;
2. Nepieciešams pilnveidot iestādes pedagogu profesionālās darbības novērtēšanas sistēmu, iesaistot pedagogus savstarpējā rotaļnodarbību procesa vērošanā, vērtēšanā un analīzē.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NPK | Rezultatīvā rādītāja nosaukums | Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos | Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| RR1 | Cilvēkresursu kvalitāte un kapacitāte: pedagogi, noslogojums | 2 | Pedagogu izglītība un profesionālā kvalifikācija, profesionālās kompetences atbilst normatīvajos aktos noteiktajām prasībām. | Meklēt papildus personālu, kas aizvietos daļu pamatpersonālu dekrētatvaļinājuma laikā. |
| RR2 | Cilvēkresursu kvalitāte un kapacitāte: atbalsta personāla pieejamība. | 2 | Katrā grupā ir viena aukle, kas atbilst darba kvalitātei katrā grupā. Ir nepieciešamā informācija, kur griezties vecākiem, ja ir nepieciešama speciālista konsultācija par bērna attīstību, audzināšanu, logopēds. | Piesaistīt logopēda un psihologa darbību, atbalstu, kad tāds ir nepieciešams iestādei. |
| RR3 | Pedagogi pilnveido savu profesionālo darbību. | 3 | Pedagogi pilnveido savu profesionālo kvalifikāciju dažādos kursos; paralēli darbam daži darbinieki mācās augstskolā. | Turpināt apmeklēt kursus. Skatoties, kāda būs ierobežojumi valstī, izveidot sadarbību ar citu izglītības iestādi, veikt apmaiņas pieredzi klātienē. |
| RR4 | Izglītības iestādes darbinieku noslodze, izdegšanas risku mazināšana. | 2 | Uz doto mācību gadu ir pilns personāla sastāvs, ar nelielām izmaiņām, kas nodrošina kvalitatīvu darbu un samērīgu darba slodzi. | Izvērtēt kopā ar Dibinātāju par iespēju izveidot vēl vienu vakanci – atbalsta personāls izglītības iestādē, balstoties uz finansiālo stāvokli iestādē. Līdz ar to mazināt noslodzi pārējiem darbiniekiem. |

1. **Informācija par izglītības iestādes vadītāja novērtēšanā norādīto uzdevumu izpildi (ja veikta profesionālās darbības ārējā novērtēšana laikā no 2018.gada 1.janvāra)**

Nav.

Izglītības iestādes vadītājs

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| (paraksts) |  | Kristīne Straume |