**Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums**

|  |  |
| --- | --- |
| Rīga, 2021. gada 15. janvāris |  |
| (vieta, datums) |  |

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PPII MŪSU POGA dibinātāja SIA IDEJU LAUKS valdes priekšsēdētāja |  |  |
| (dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums) | | |
|  |  | Kristīne Apse |
| (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, uzsākot programmas apguvi vai uzsākot 2020./2021.māc.g. | Izglītojamo skaits, noslēdzot programmas apguvi vai noslēdzot 2020./2021.māc.g. |
| Nr. | Licencēšanas  datums |
| Pirmsskolas izglītības programma. | 01011111 | Ūnijas iela 5, Rīga | V-1429 | 15.07.2019 | 118 | 139 |

* 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.) | 17 |  |
|  | Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g. | nav |  |
|  | Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g. | Logopēds; psihologs – pēc nepieciešamības | Pagājušais mācību gads pierādīja, ka nepieciešams papildu atbalsta personāls |

* 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 – nodrošināt katram bērnam iespēju jēgpilni mācīties un attīstīties, piedzīvojot laimīgu bērnību drošā, attīstošā un iekļaujošā vidē.
   2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – MŪSU POGAS absolvents ir patstāvīgi domājoša un radoša personība, kas prot meklēt un atrast katrs savu ceļu, lai pieaugot spētu īstenot savus sapņus un talantus.
   3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – cieņa, sadarbība, pozitīva komunikācija, godīgums un atklātība, radošums.
   4. 2020./2021.mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti

Kvantitatīvais mērķis – nokomplektēt un saglabāt pilnas izglītojamo grupas visa mācību gada garumā, izglītojamo kopskaitam abās programmas īstenšanas adresēs nesamazinoties zem 140. Šis mērķis ir īstenots, turklāt 2021./2022. mācību gadu uzsāka 38 izglītojamie 5-6 gadīgo obligātās sagatvošanas programmā.

Turpināt uzlabot pirmsskolas izglītības pakalpojuma kvalitāti, akcentējot bērnu emocionālo audzināšanu un emocionālās inteliģences izkopšanu, kā arī augstvērtīgi sagatavot bērnus skolai.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Personāla pārvaldības efektivitāte .  Izveidota efektīva un strukturēta vadības komanda | Pilnveidot plānošanas shēmu, precīzi definējot mērķus un uzdevumus ilgākam laika posmam |
| Aktīva Iestādes padomes darbība, iesaistot grupu vecāku pārstāvjus | Turpināt pilnveidot sadarbību ar vecākiem Iestādes padomes ietvaros, veicināt vecāku aktivitāti priekšlikumu izvirzīšanā un ideju īstenošanā |
| Ieviesta digitālā platforma darba plānošanai un metodiskās bāzes pilnveidošanai. Ieviesti mehānismi pašvērtēšanas procesa uzlabošanai un sistēmiskai pieejai pašvērtējumam | Precizēt un apkopot rīkus, kas vēl nepieciešami jēgpilnai pašvērtēšanai |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Līderība un vadība – spēja ieraudzīt darbinieku stiprās puses un deleģēt pienākumus; spēja veidot saliedētu komandu un motivēt darbam. | Turpināt pilnveidot prasmi izveidot un sistematizēt iekšējos normatīvos aktus. |
| Sekmīga, pozitīva un produktīva iekšējā un krīzes komunikācija. | Izveidot sistēmu, kā regulāri sniegt atgriezenisko saiti katram darbiniekam individuāli par paveikto darbu. |
| Ētiskums – godīgums un atklātība lēmumu pieņemšanā; caurspīdīga informācijas aprite; pozitīvās domāšanas kultūras veicināšana | Aktualizēt iestādes vērtības, iesaistot darbiniekus un izglītojamo vecākus. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Sadarbība ar kopienu – iestādes iesaiste ar vardarbības prevenciju saistītā projektā sadarbībā ar centru “Dardedze”; aktīva līdzdarbošanās Latvijas Privāto Pirmsskolu biedrībā | Meklēt iespējas iesaistīties projektos saistībā ar pirmsskolas vecuma bērnu emocionālās labklājības un intelektuāli emocionālās attīstības vairošanu, ar globālu mērķi katram bērnam nodrošināt laimīgu bērnību un harmonisku personības attīstību. |
| Komandmācīšanās kā sistēma; savstarpēja mācīšanās citam no cita Iestādes iekšienē, kolēģiem savstarpēji daloties ar saviem labās prakses piemēriem. | Attīstīt ideju par aktīvu sadarbību ar nozari, daloties PPII MŪSU POGA uzkrātajā pieredzē un idejās ar citām pirmsskolām un meklējot iespējas pieredzes apmaiņai citās pirmsskolās. Turpināt iekšēju mācību organizēšanu, ieviest shēmu, kādā tā tiek organizēta visa m.g.griezumā. |
| Konstruktīva, pozitīva, godīga un atklāta sadarbība ar vecākiem.  Uzsākts ikmēneša lekciju – semināru cikls vecākiem par viņus interesējošām tēmām saistībā ar bērnu audzināšanu. | Pilnveidot Iestādes padomes darbību visu vecāku iesaistē lēmumu pieņemšanā un ideju ģenerēšanā atsevišķās jomās.  Pilnveidot uzsākto vecāku izglītošanas un savstarpējaš mācīšanās projektu, |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Stiprās puses | Turpmākās attīstības vajadzības |
| Pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēma – pašvērtējumi, nodarbību hospitācijas, savstarpēja pieredzes apmaiņa iestādē – kolēģis vērtē kolēģi | Tlākizglītība pedagogiem – atbilstošs tālākizglītības stundu skaits visiem pedagogiem, ievadīts VIIS sistēmā |
| Augsta pedagogu profesionālā kompetence | Turpināt attīstīt pieredzes apmaiņas procesu iestādes iekšienē - starp programmas īstenošanas vietām; uzsākt sadarbību pieredzes apmaiņā ar citām pirmsskolām. |
|  | Meklēt iespējas paaugstināt pedagogu profesionālo kompetenci ārpus Latvijas robežām; Erasmus projekti. |

1. **Informācija par lielākajiem īstenotajiem projektiem par 2020./2021.māc.g.**
   1. to īsa anotācija un rezultāti;
2. **Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi** 
   1. (izglītības programmu īstenošanai)
3. **Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana**
   1. Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību)
      1. Attīstīt un izkopt bērnos emocionālo inteliģenci, akcentējot sociāli emocionālo mācīšanos;
      2. Veicināt bērna patstāvību un veselīgu pašapziņu;
      3. Iekļaut un pieņemt katru bērnu;
   2. 2-3 teikumi par galvenajiem secinājumiem pēc mācību gada izvērtēšanas

Mācību gads bija sarežģīts Covid 19 situācijas dēļ. . Izveidota stabila, uz sadarbību vērsta darbinieku komanda. Pilnveidota un uzlabota Iestādes vide, materiāli tehniskais nodrošinājums bērnu tālākai attīstībai drošā un pārdomātā vidē.

1. **Citi sasniegumi**
   1. Jebkādi citi sasniegumi, par kuriem vēlas runāt izglītības iestāde (galvenie secinājumi par izglītības iestādei svarīgo, specifisko).
      1. Ir izdevies ieviest jaunu digitālu audzināšanas un metodiskā darba plānošanas sistēmu Oficce 365 programmā, nodrošinot pedagogu savstarpējo sadarbību, pārskatāmu kontroles sistēmu, iespēju digitāli uzkrāt metodiskos materiālus.
      2. Šajā mācību gadā sasniegts 5 -6 gadīgo sagatavošanas programmas izglītojamo skaits, kas privātās pirmsskolas izglītības iestādes gadījumā ir tiešs pedagoģiskā procesa kvalitātes rādītājs.

**Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums**

|  |  |
| --- | --- |
| Rīgā, 2022. gada 15. janvārī |  |
| (vieta, datums) |  |

Nepubliskojamā daļa

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): situāciju analīze, fokusgrupas sarunas.

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim “ļoti labi”. To apliecina šāda informācija un dati:

1. Secinājums: plānojot un izvērtējot Iestādes darbu, tiek efektīvi iesaistītas visas puses – pedagogi, vecāki, dibinātājs. Izmantojot metodi “Situāciju analīze” secinu, ka vecāku iesaiste Iestādē ir pilnveidojama. Tā piemēram, Iestādes padomē darbojas vecāku pārstāvji nu katras grupas – apzinīgi apmeklē Iestādes padomes sēdes. Šobrīd šo vecāku pamatuzdevums ir apkopot grupas problēmjautājumus, ierosinājumus, mazāk vecāki nāk klajā ar ierosinājumiem Iestādes attīstībai. Tas saistīts ar vēsturiski izveidojušos sadarbības kultūru, kur vecāks tiek informēts par pieņemtiem lēmumiem, mazāk iesaistās to apspriešanā un pieņemšanā. Lai to mainītu, plānojam izvirzīt un iekļaut gada plānā konkrētas jomas, kuru pilnveidošanā vecāki varētu aktīvi iesaistīties, piemēram, pastaigu laukuma labiekārtošana, idejas pasākumiem u.c. Resursi – kopsapulces, ne tikai grpu pārstāvjiem, bet visiem vecākiem; kopīgas *zoom* sarunas par konkrētām jomām; detalizēti izstrādāts plāns vecāku iesaistei.

/

1. Secinājums, izmantojot metodi “fokusgrupa” – mācību gada laikā izdevies ieviest pārskatāmu un darbspējīgu plānošanas un atskaites sistēmu platformā “Office365”. Fokusgrupas dalībnieki – dibinātājs, vadītāja vietniece, pedagogi – secina, ka jaunā plānošnas sistēma stiprina komandas saliedētību, nodrošina veiksmīgu savstarpēju sadarbību, padara caurspīdīgu kontroles funkciju, atvieglo pedagogu darbu.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 8 | Regulāri darbinieku un vadības pašvērtējumi; fokusgrupu sanāksmes; vadības plānošanas sanāksmes ik nedēļu. | Pilnveidot un paplašināt rīkus darbinieku pašvērtēšanai. |
| RR2 | Personāla pārvaldības efektivitāte | 8 | Izveidota spēcīga vadības komanda ar skaidri definētiem darba uzdevumiem un atbildībām. | Veicināt katra pedagoga personisko atbildību, deleģējot pienākumus |
| RR3 | Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem | 9 | Regulāras darbinieku sanāksmes dažādās kombinācijās; skolotāju palīgu iesaiste pēc būtības pedagoģiskajā darbā, uzsverot palīga nozīmi atbilstoši nozares politikas mērķiem; Office365 platformas pilnvērtīga ieviešana plānošanas darbā. |  |
| RR4 | Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību | 7 | Vairāk kā 10 gadu pieredze uzņēmuma vadībā. | Pilnveidot zināšanas par finanšu pārvaldību. |

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): Darbinieku aptauja; Situāciju analīze, dokumentu analīze.

Kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim Ļoti labi. To apliecina šāda informācija un dati:

1. Secinājums: Man kā vadītājai ir atbilstošas zināšanas un izpratne par izglītības iestādes vadību personālvadības un ;līderības kontekstā – to apliecina veiksmīgais komandas ikdienas darbs un darbinieku aptaujas rezultāti, kas atspoguļo savstarpēju uzticēšanos un apmierinātību ar vadības stilu. Savukārt dokumentu analīze – vadītājas krusu un apmācību apliecības – apliecina, ka zināšanas un prasmes tiešām ir iegūtas.
2. Secinājums: Vadītāja izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu ir atbilstoša, jo nevaru iztēloties situāciju, kad kāds Iestādes darbinieks atteiktos parakstīt Darba kārtības noteikumus. Darba kārtības noteikumos ir iekļauti ar darbinieka darba veikšanas nosacījumiem saistīti jautājumi, tādi kā atvaļinājuma pieteikšanas kārtība, dažādu kompensāciju saņemšanas kārtība, kārtība, kādā tiek risināti ar iespējamiem darbinieka pārkāpumiem saistīti jautājumi u.tt., un ikviens darbinieks ar tiek tiek iepazīstināts, parakstot darba līgumu. Darbinieks, kas atsakās parakstīt šos noteikumus, nevar uzsākt vai turpināt darbu Iestādē. Savukārt, ja būtu plānots veikt kādus radikālus grozījumus Darba kārtības noteikumos, par grozījumiem tiktu spriests demokrātiskā ceļā kopā ar visiem darbiniekiem, atrodot visiem pieņemamu risinājumu.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 7 | Globāla izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu, izstrādājot un atjaunojot tiesību aktus pēc jēgas un būtības. | Pārskatīt un pilnveidot Iestādes Lietu nomenkatūru. Aktualizēt dokumentācijas sakārtotības nozīmi ikdienas darbā. |
| RR2 | Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību | 9 | Patstāvīga tālākizglītošanās, Supervīzijas studijas, darbs ar personisko izaugsmi. | Turpināt censties katru dienu kļūt par labāku cilvēku. |
| RR3 | Izglītības iestādes vadītāja komunikācija | 9 | Pozitīvās domāšanas pamatprincipi, spēja būt patiesai, cieņpilna un mierīga komunikācija jebkurās situācijās. |  |
| RR4 | Izglītības iestādes vadītāja ētiskums | 9 | Godīgums un atklātība jebkuru, arī nepopulāru lēmumu pieņemšanā; | Darbinieku patstāvības veicināšana lēmumu pieņemšanā katra kompetences ietvaros. |
| RR5 | Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem | 8 | Jēgpilna izpratne par kompetenču pieejas priekšrocībām pirmsskolas pedagoģijā bērna personības pamatu veidošanā. |  |
| RR6 | Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos | 8 | Spēja mācīties no talantīgiem kolēģiem – Iestādes pedagogiem | Tuvākajos 3 gados sadarbībā ar kolēģiem radīt Iestādes autorprogrammu pirmsskolas izglītībā.  Nepieciešamība pastāvīgi tālākizglītoties pirmsskolas pedagoģija’. |

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

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

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim Ļoti labi. To apliecina šāda informācija un

1. Secinājums. Iestādi apmeklējošo bērnu vecāki kopumā ir apmierināti ar veidu, kā iestāde un vadība organizē savastarpējo sadarbību. Aptaujājot vecākus, 60 % respondentu iestādes sadarbību ar vecākiem vērtēja kā izcilu, 33 % - kā ļoti labu, 7% -

Kā labu. Uz jautājumu par sadarbību tieši ar vadību 68 % vērtēja kā izcilu, 30 % - kā ļoti labu un 2 % kā labu. Izvērstās atbildēs vecāki atzīmēja vadības pieejamību, atvērtību sarunai, godīgu un atklātu komunikāciju.

1. Secinājums. Sadarbojoties ar dažādām pirmsskolas izglītībai pietuvinātām iestādēm bērnu drošību un harmonisku attīstību veicinošos projektos, izdevies sniegt savu ieguldījumu sabiedrībai noderīgu projektu īstenošanā. Sadarbību ar kopienu/organizācijām ārpus iestādes apliecina atbilstoši dokumenti, piemēram, E-clips darbnīcu Rīcības protokols u.c.
2. Secinājums. Izmantojot situāciju analīzes metodi un pārdomājot PPII “Mūsu Poga” sadarbību ar Rīgas pašvaldību, kas ir lielākais sadarbības partneris no pašvaldībām, jāsecina, ka sadarbība ir pietiekama un korekta. Lai tā būtu laba vai ļoti laba, būtu vajadzīga abpusēja vēlme sadarboties arī metodiski pedagoģiskajā jomā, pašvaldībai un privātajām iestādēm uzsākot un attīstot savstarpējas mācīšanās un bagātināšanās kultūru, veidojot pieredzes apmaiņas projektus, kur privātās pirmsskolas mācītos no pašvaldības pirmsskolām un otrādi; nodrošinot kopīgas supervīziju grupas, organizējot savstarpēji vienojošas metodiskās apmācības u.tt. Manā nākotnes redzējumā privātās pirmsskolas un pašvaldības pirmsskolas ir līdzvērtīgi sadarbības partneri pedagoģiski metodiskajā laukā, balstoties gan uz savstarpēju sadarbību, gan uz veselīgu konkurenci.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 9 |  | Vadītājs un dibinātājs ir vienā personā. |
| RR2 | Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām. | 9 | Dalība organizācijas “Dardedze” vadītajā projektā vardarbības pret bērnu novēršanai agrīnajā pirmsskolas vecumā, iestādei pilotējot agrīnā skrīniga rīku un Skolotāju pašvērtējumu.  Pozitīvās audzināšans metožu un bērnu attīstību veicinošu ideju popularizēšana vietnē Facebook PPII MŪSUS POGA kontā, izplatot ideju par pozitīvās audzināšanas metodēm un cieņpilnām attiecībām ar bērnu.  Dalīšanās ar pieredzi ar kolēģiem no citiem PPII. | Meklēt iespējas pieredzes apmaiņai ārpus savas Iestādes, uzsākt Erasmus programmas iespēju izzināšanu sadarbībai ar nozares iestādēm ārpus Latvijas robežām.  Meklēt iespējas sadarboties ar Latvijas pašvaldību pirmsskolām pieredzes apmaiņas nolūkos, akcentējot āra izglītības un iekļaujošās izglītības virzienus.  Meklēt iespējas dalībai ar iekļaujošās izglītības jautājumiem saistītu projektu darba grupās. |
| RR3 | Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē | 7 | Ieviesta kopīgā metodiskā bāze digitāli iekš Office365, ar iespēju saglabāt un skatīt ar tālākizglītošanos saistītus materiālus.  Darbs pie digitālās plānošanas-atskaites sistēmas uzlabošanas un pilnveidošanas.  Bērnu apmeklējuma fiksēšanas pilnīga pārnešana digitālā vidē. | Pandēmijas radītiem ierobežojumiem beidzoties, aktīvi atjaunot iekšējās mācīšanās kultūru. |
| RR4 | Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē | 7 | Organizētas regulāras iknedēļas pedagogu/ pedagogu un palīgu metodiskās sanāksmes,  Radošās darbnīcas un komandas veidošanas pasākumi – pārgājieni u.c. | Beidzoties pandēmijas radītiem šķēršļiem intensīvi savstarpēji hospitēt citam cita darbu, atsākt savstarpējās mācīšanās shēmu un regularitāti. |
| RR5 | Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem | 9 | Sadarbība ar vecākiem ir strukturēta un pārskatāma: mācību gada sākumā visās grupās vadītāja piedalās vecāku sapulcēs. 1 x nedēļā vadītāja sūta vecākiem informāciju par iestādes darbu kopumā šajā nedēļā; 2 x mācība gadā – vecāku aptaujas par iestādes darba kvalitāti. Individuālas sarunas pēc nepieciešamības. Visas problēmas un aktualitātes vecākiem tiek izskaidrotas un pamatotas. Esam uzsākuši ikmēneša lekciju – semināru ciklu zoom vidē par vecākus interesējošām tēmām.  Izveidota sistēma, kā 2 x gadā vecāks saņem atgriezenisko saiti par sava bērna attīstību individuāli no grupas pedagogiem. |  |
| RR6 | Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību | 6 |  | Aktualizēt Iestādes padomes nozīmi iestādes darba attīstībā. |

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): dokumentu analīze, nodarbību vērošanas rezultāti,

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

1. Secinājums/Apgalvojums, pamatojums, piemērs. (*dati un informācija, kuri iegūti, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodes*)
2. Secinājums/Apgalvojums, pamatojums, piemērs. (*dati un informācija, kuri iegūti, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodes*)
3. Secinājums/Apgalvojums, pamatojums, piemērs (*dati un informācija, kuri iegūti, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodes*)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 8 | Pedagogu izglītība atbilstoša likumā noteiktajām prasībām. |  |
| RR2 | Pedagogiem nepieciešamās profesionālās kompetences pilnveides atbilstība normatīvajos aktos noteiktajām prasībām | 5 |  | Formāli uz šo brīdi 8 pedagogiem nav atbilstošs stundu skaits profesionālajā pilnveidē. Steidzami jāmotivē pedagogi apmeklēt tālākizglītības kursus ārpus Iestādes iekšējām mācībām, atbilstoši normatīvajam regulējumam par kvalifikācijas celšanu. |
| RR3 | Pedagogu noslodze un profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtība izglītības iestādē | 8 | Iestādē nav vakanču.  Iestādē pastāvīgi notiek iekšēji semināri – kopīga vebināru skatīšanās un analizēšana gan par audzināšanas jautājumiem, gan par Skola2030 materiāliem. Pedagogi dalās ar idejām iknedēļas sapulcēs, kopīgi plāno darbu mēnesim. |  |
| RR4 | Pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma izglītības iestādē | 7 | Notiek vadītājas un vadītājas vietnieces organizētas nodarbību hospitācijas.  Skolotājas veic pašvērtējumu gan katra mēneša noslēgumā, gan izvērstu pašvērtējumu gada beigās. Divreiz gadā notiek vadītājas/vietnieces individuālās attīstības pārrunas ar katru pedagogu. | Jāpilnveido savstarpējās nodarbību hospitēšanas sistēma. |

1. **Izglītības iestādes vadītāja, izglītības iestādes padomes un izglītojamo pašpārvaldes ieteikumi izglītības iestādes darbības pilnveidei un izglītības/nozaru politikas jautājumos (pēc iestādes vēlmēm)**
   1. Izglītības iestādes vadītāja sniegti ieteikumi izglītības/nozaru politikas jautājumos
   2. Izglītības iestādes padomes vai konventa ieteikumi izglītības iestādes darbības pilnveidei un/vai izglītības/nozaru politikas jautājumos
   3. Izglītojamo pašpārvaldes ieteikumi izglītības iestādes darbības pilnveidei un/vai izglītības/nozaru politikas jautājumos

Izglītības iestādes vadītājs

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| (paraksts) |  | Kristīne Apse |