



Privātais bērnudārzs  
**Childcare**

# Izglītības iestādes CHILDCARE bērnudārza pašnovērtējuma ziņojums

Adrese: Kr.Barona iela 3-3  
Reģ.nr: 40103412162  
Licences numurs: V-6391

Rīga, 10.10.2022

(vieta, datums)

## Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

PPII CHILDCARE dibinātāja SIA  
"Childcare" valdes loceklis Jānis Siliņš

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Jānis Siliņš

(paraksts)

(datums)

## 1. Izglītības iestādes vispārīgs raksturojums

Privātā pirmsskolas izglītības iestāde ar novirzienu uz angļu valodas apguvi. Privātā izglītības iestāde atrodas Rīgas centrā, Kr. Barona ielā 3-3. Bērnudārza ikdienā tiek veidota tā, lai veicinātu bērnu attīstību caur rotaļu prizmu, kura ir apvienota ar mācību elementiem. Mācību elementi tiek virzīti caur latviešu un angļu valodu.

Profesionālu pedagogu vadībā, ar dažādu didaktisko rotaļu palīdzību, bērni iepazīstas ar sev apkārt esošo pasauli, dzīvo un nedzīvo dabu, sabiedriskās dzīves norisēm, matemātikas pamatiem, kā arī tēlotājmākslas un mūzikas pasauli. Mūsu programmas mērķis ir iepazīstināt bērnus ar angļu valodas pamatiem, veicinot to ikdienas situācijās - dziedot dziesmas, spēlējot dažādas spēles un piedaloties fiziskās aktivitātēs. Programmā uzņem bērnus no 1,6-5 gadu vecumam.

Nodarbības ir integrētas un notiek pēc iepriekš sastādīta nodarbību plāna, atbilstoši bērnu vecumiem. Izglītojamie tiek iedalīti divās grupās:

- Mazie lācīši (1.6-3gadi)
- Mazās zvaigznītes (3-5 gadi)

PPII "CHILDCARE" nodrošina iespēju apgūt pirmsskolas izglītības programmu līdz pat 38 bērniem un kopā nodrošina 5 darba vietas.

### 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 2021./2022.māc.g.	Izglītojamo skaits, noslēdzot programmas apguvi vai noslēdzot 2021./2022.māc.g.
			Nr.	Licencēšanas datums		
Vispārējās pirmsskolas izglītības programma	01011111		V-6391	13.05.2013.	29	38

Iestādē 2021./2022. mācību gadā izglītojās 38 audzēkņi, vecumā no 1,6 gadu vecuma līdz 5 gadiem. Mācību gadā darbojās divas izglītojamās grupas. Izglītojamo skaits mācību gada ietvaros var mainīties, jo izglītojamajiem sasniedzot 3 gadu vecumu ir iespēja pievienoties vecākajai bērnu grupai tādejādi atbrīvojot vietu mazajā grupā,

## 1.2.Pedagogu un atbalsta personāla nodrošinājums

NPK	Informācija	Skaitis	Komentāri (nodrošinājums un ar to saistītie izaicinājumi, pedagogu maiņa u.c.)
1.	Pedagogu skaits izglītības iestādē, noslēdzot 2021./2022.māc.g. (31.08.2022.)	3	Iestādi vada 1 vadītājs. Vadītājs ieņem audzinātājas amatu. Iestādē strādā 3 pedagogi, 2 pedagoga palīgi un 1 tehniskais atbalsta darbinieks. Ar 1.augustu atgriezās darbā vēl viens pedagogs pēc berna kopšanas atvaļinājuma. Abās grupās strādā no 2-3 darbinieki vienlaicīgi. Pedagogu sastāvs bija nemainīgs, izņemot vienas skolotājas palīga aiziešanu no 31.augusta un tehniskā darbinieka maiņa ar 1.augustu.
2.	Ilgstošas vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	0	
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2021./2022.māc.g.	1	

Iestādē 2021./2022. mācību gadā ar izglītojamiem strādā 5 pedagoģiskie darbinieki. Iestādes vadību nodrošina bērnodārza vadītāja. Personāla sastāvs – 1 vadītāja, 3 audzinātājas un 1 tehniskais darbinieks, no kuriem Saskaņā ar Ministru kabineta 2014.gada 28.oktobra noteikumiem “Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālās kompetences pilnveides kārtību”, 80% pedagogu sastāva ir ar iegūtu augstāko pedagoģisko izglītību. Bērnodārza vadība piesaista arī ārējos sadarbības partnerus / pedagogus, lai nodrošinātu sporta nodarbības un mūzikas nodarbības. Galvenās prasības pedagogu piesaistē ir pedagoģiskā izglītība, angļu valodas zināšanas un pozitīva iepriekšējā pieredze darbā ar izglītojamajiem. Papildus angļu valodas apmācībām, bērni apgūst arī mūzikas un dejas pamatus – attīsta muzikālo dzirdi un ritma izjūtu. Divas reizes nedēļā ar bērniem strādā profesionāls vokālais pedagogs.vienreiz nedēļa jogas/dejas nodarbības. Vienreiz nedēļa arī sporta nodarbība.

1.3. Informācija, kura atklāj izglītības iestādes darba prioritātes un plānotos sasniedzamos rezultātus 2022./2023.māc.g. (kvalitatīvi un kvantitatīvi, izglītības iestādei un izglītības iestādes vadītājam)

Joma/Virziens	Prioritāte	Sasniedzamais rezultāts
Mācību vielas satura atjaunošana/papildināšana	Mācību saturs pārskatīts un pielāgots balstoties uz <i>Skola2030</i> vadlīnijām	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visu pedagogu iepazīstināšana ar jaunajām vadlīnijām, piemērotāko metožu un vadlīniju ieviešana mācību procesā,</li> <li>• Bērnu iesaiste mācību procesu organizēšanā (atbilstoši viņu spējām un interesēm).</li> </ul>
Vecāku iesaiste	Spēt novērtēt un analizēt katra indivīda sniegumu un pilnveidi atbilstoši jaunajam mācību gada saturam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuālas pārrunas ar vecākiem par bērnu sasniegumiem, nākt klajā ar ieteikumiem, novērojumiem, prasmju attīstīšanā un pilnveidošanā.</li> <li>• Informēt vecākus par <i>Skola2030</i> vadlīnijām un nākotnes mācību satura prognozēm.</li> </ul>
Personāla kvalitātes un zināšanu attīstīšana	Pedagogu un tehnisko darbinieku profesionālā snieguma novērtēšana; darbinieku kompetenču kvalitātes paaugstināšana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apmācību politikas ieviešana un uzturēšana,</li> <li>• Darbinieku profesionālo zināšanu apguve (kursi, semināri, augstākā izglītība),</li> <li>• Dažādu un zinātnisko literatūru nodrošināšana un analizēšana/ iepazīšanās ar aktualitātēm.</li> <li>• Iekšējās apmācības/ sapulces, kur pedagogi ievēro pieredzes apmaiņas principu pēc kursu vai semināru apmeklējumiem.</li> </ul>
Darbs ar bērniem (mācību process)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bērnos veicināt spriestspēju (atbilstoši savām spējām), ļaut bērnam gūt pieredzi mijiedarbojoties ar citiem bērniem, pedagogiem. Iegūt saikni starp nodarbībās redzēto/dzirdēto un spēt savienot to ar ikdienas situācijām un iespējām.</li> <li>• Sagatavot bērnus pamatizglītības iegūšanai. Veicināt vēlmi mācīties.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vadīties pēc <i>Skola2030</i> izglītības vadlīnijām.</li> <li>• Pārskatīt esošās programmas, novērtēt iepriekš apgūti prasmju zināšanu līmeni.</li> <li>• Mācību procesa veicināšana ne tikai iekštelpās, bet radoši pieiet mācību procesiem (brīva daba, sadarbības partneru piesaiste, citu izglītības vides maiņa – muzeji, bērnu attīstības centri, utt).</li> </ul>

## 2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

### 2.1. Izglītības iestādes misija

Privātā bērnudārza misija ir sniegt sabiedrībai kvalitatīvu attīstības programmu 1½, 2, 3, 4 un 5 gadus veciem bērniem. Mūsu programma ir paredzēta, lai iepazīstinātu bērnus ar angļu valodu, kā arī veicinātu bērnu attīstību, kas attiecas uz visiem bērnu izaugsmes aspektiem: kognitīvo, fizisko un emocionālo izaugsmi.

### 2.2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo

CHILDCARE mērķis ir bērna vispusīgā attīstība drošā un radošā pirmsskolas vidē, iepazīstināt bērnus ar angļu valodu, vienlaikus radot īpašu vidi beznosacījuma mīlestībai, atbalstam un cieņai pret bērniem. Mūsu programmās ir iekļauts rīta aplis, mācību nodarbības, individuālais spēļu laiks, stāstu laiki, mākslas projekti, spēles, dziedāšana, mūzika, spēles brīvā dabā un ēdiena gatavošana, kas ietver konkrētu tēmu vai veikt darbības, kas balstās uz noteiktās tēmas bāzes. Zinot, ka bērni mācās pētīt, tiek plānotas aktivitātes, kas ietver un attīsta visas piecas maņas. Mūsu ikdienas rutīna ietver gan klusuma laiku, gan aktīvo laiku, gan rotaļas savā nodabā, gan pedagoga vadītas aktivitātes. Apskatītie priekšmeti ietver angļu valodu un lasītprasmi, matemātiku un zinātnisko domāšanu, sociālās un pilsoniskās zinības, kultūrtas izaugsmes un pašizaugsmes mākslā, fizisko attīstību un veselību, kā arī personīgo un sociālo attīstību. Mūsu vīzija ir spēt vadīt bērnu paralēli apgūstot angļu valodu viņu neierobežojot (vai viņam vismaz to nepamanot) un sagatavot nākamajam dzīves posmam – pirmsskolas sagatavošanās gadam.

### 2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā

Cieņa vienam pret otru, draudzība, sadarbība, beznosacījuma mīlestība, atvērtība pret lietu kārtību pasaulē.

### 2.4. 2021./2022. mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti

Mērķi	Uzdevumi	Sasniegtie rezultāti
Papildināt plašāku angļu valodas tēmu loku.	Veicināt valodas praktisku lietošanu, veicināt angļu valodas atpazīšanu caur dziesmām un skaņām.	<ul style="list-style-type: none"><li>Esošā mācību plāna papildināšana,</li><li>Pedagogu un tehnisko darbinieku apmācīšana un instruēšana par tēmu papildinājumiem.</li></ul>
Pedagogu kvalifikācijas celšana	<ul style="list-style-type: none"><li>Palielināt apmeklēto kursu/semināru skaitu,</li><li>Palielināt esošo darbinieku skaitu ar augstākās izglītības nodrošināšanu pedagoģijas jomā.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Palielināt apmeklēto kursu/semināru skaitu – nav sasniegts.</li><li>Palielināt esošo darbinieku skaitu ar augstākās izglītības nodrošināšanu pedagoģijas jomā – tika</li></ul>

		sasniegts, jo darbiniece ieguva Latvijas Universitātes “Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības diplomu. Pirmsskolas izglītības pedagoga kvalifikācija”. 2022.gada 14.janvārī.
Vecāku iesaiste bērnu ikdienas rutīnā	Veicināt lielāku sadarbību un iesaisti ar izglītojamo ģimenēm, akcentējot tās nozīmi bērnu izaugsmē un attīstībā.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netika sasniegts, *Covid-19 ierobežojuma dēļ tika aizturētas kopīgās radošās nodarbības un grupu atvērtās dienas. Tika īstenots tikai Māmiņdienas koncerts maijā.</li> </ul>
Nostiprināt jau ieviestās “uzvedības” vadlīnijas.	Atkārtoti izrunāt tās kopā ar vecākiem. Vienoties par līdzīgu problēmsituāciju risināšanu gan bērnudārzā, gan mājās.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izveidotas vai nostiprinātas jaunas asociācijas un darbību secība. Emociju atpazīšana un izrunāšana.</li> </ul>

### 3. Kritēriju izvērtējums

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Ikgadējs novērtējums no uzņēmuma vadības puses.	Izstrādāt kritērijus, kas palīdzētu vairot darbinieku labbūtību un gūt atgriezensiko saiti.
Noslēgtie jaunie līgumi ar sadarbības partneriem noslēgti laicīgi.	
Noteikumi PII izstrādāti precīzi un visiem izprotami	
Stabila un sociāla droša darba vieta darbiniekiem.	
Darba slodze sadalīta samērīgi starp darbiniekiem un tiek pielāgota atbilstoši bērnu skaitam.	

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Vadītājs īsteno lēmumu pieņemšanu procesā iesaistot gan darba kolektīvu, gan vadoties pēc situāciju individuālas analīzes.	Sistemātiskāku komunikāciju ar vecākiem par bērnu spēju attīstību un rezultātu sasniegšanu.

Iestādes vadītājs spēj nokomplektēt komandu balstoties pēc labākās prakses. Tiek pieaicināti darbinieki vai sadarbības partneri, kuri atbilst mūsdienīgu/ikdienas prasībām.	Pilnveidot profesionālās zināšanu un prasmes līderības stratēģijā.
Vadītājs uzklausa vecāku viedokli un ierosinājumus, iespēju robežās arī var tās īstenot.	

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

Stiprās puses	Turpmākas attīstības vajadzības
Izglītības iestādē ir izglītības programmas īstenošanas nepieciešamās telpas un aprīkojums.	Turpināt darbinieku profesionālās meistarības pilnveidi kompetēšu izglītībā balstīta mācību satura ieviešanai pirmsskolā .
Spēja uzņemt izglītojamo kolektīvā bērnus no citām valstīm un ar citām valodas zināšanām. Spēja integrēt šos izglītojamos jaunajā ikdienā, radīt draudzīgas attiecības bērnu vidū.	Tehnisko darbinieku profesionālās pilnveides kursi. Pašizglītošanās/ iepazīšanās ar publiskajā telpā pieejamo informāciju. Vadītāja iekšējo apmācību organizēšana.
Atbalsts Ukrainas bēgļu ģimenēm – tika uzņemti divi ukraiņu bērnus no vienas ģimenes. Pārējie vecāki ziedoja naudu, lai nosegtu samaksu par nodarbībām.	Organizēt ģimenes dienas katru ceturksni, tādejādi uzlabojot sadarbības kvalitāti starp pedagogiem un vecākiem. Neizdevās īstenot, jo Covid-19 ierobežojumu dēļ vecākiem tika ierobežota atrašanās telpās.
Telpu un materiālu atjaunošana - katru gadu tiek veikti telpu labiekārtošanas uzlabojumi.	
Izglītot un informēt vecākus par mācību procesa prasībām un norisēm pirmsskolas posmā.	

### 3.4.Kritērija “Pedagogu profesionālā kapacitāte” stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

Stiprās puses	Turpmākas attīstības vajadzības
Palielināt pedagogu skaitu ar atbilstošu izglītību.	Panākt, lai visiem darbiniekiem būtu izglītība pedagoģijas jomā ( šobrīd ir 80%).
	Ieviest apmācību politiku kā iekšējās kontroles instrumentu, lai būtu pilnīga pārliecība, ka darba devējs nodrošina atbilstošu kvalitāti saviem izglītojamajiem un arī vecākiem. Gada laikā ne mazāk kā 10 h gadā katram darbiniekam.
	Iesaiste dažādās pirmsskolu un bērnu apmācību centru organizētajās aktivitātēs un saziņas platformās, lai iepazītos ar citu profesionāļu labajām pieredzēm.

## 4. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

### 4.1. Prioritātes (uz bērniem centrētas, domājot par izglītojamā personību)

**2021.2022.mg.**

#### **Sadarbība, atvērtība**

Attīstīt sadarbības prasmes ikdienā un attiecībās ar citiem. Atbilstoši bērnu spējām un iemaņām, veicināt mērķtiecīgi izteikt savas sajūtas/doma/ vēlmes. Spēt vienoties ar saviem vienaudžiem un ģimenes locekļiem. Spēt darboties pāros un grupās, spēt lietām pieiet radoši un pozitīvi noskaņoti. Spēt saprast citu emocijas un attīstīt savas sadarbības prasmes ikdienas darbībās un spēt tās apvienot ar dzirdēto un redzēto mācību procesā.

**2022./2023.m.g.**

#### **Daba un dzīvība**

Veidot atbildību par uzturēšanos dabā – nemēsot, neplēst un nebojāt ekoloģisko vidi. Spēt uztvert dabas ritējumu, atpazīt gadalaikus, atpazīt dzīvo radību katrā gada laikā. Ar pedagogu un ģimenes atbalstu spēt rast atbildes par procesiem dabā – koki, kukaiņi, dabas procesi. Veicināt cieņpilnu uzvedību, respektējot citus un apzinoties darbību sekas.

**2023/2024. m.g.**

#### **Veselība un veselīgi paradumi**

Spēt saprast drošas vides formulējumu (veselības, ārējo apstākļu norises). Izprast veselīga dzīves veida pamatus – ēdiens, miegs, atpūta. Veselību un labu pašsajūtu asociēt ar fiziskām aktivitātēm – vingrošanu. Spēt atpazīt nedrošas darbības no drošām (neiet pie sarkanās gaismas, nekāpt nedrošās vietās utt.). Spēt saskaņot veselīgos un drošos paradumus ar vecākiem un pedagogaom.

### 4.2. 2-3 teikumi par galvenajiem secinājumiem pēc mācību gada izvērtēšanas.

Pedagogu profesionālo pilnveidi, zināšanu pielietojums un aktivitāšu ieviešanu traucēja C-19 ieviestie ierobežojumi.

Covid-19 ierobežojumi arī šajā gadā ierobežoja ārējo sadarbības partneru un vecāku iesaisti bērnu ikdienā, tiki ar maija mēnesi atsākās ierastā pirms Covid-19 dzīve un rituāli - varējām uzaicināt ciemos leļļu teātri un nodrošinājām sporta nodarbības pie sadarbības partneriem. Šajā gadā vecāki un bērni jau bija apraduši ar Covid-19 ierobežojumiem un apmeklējuma daudzums bija normas robežās, atsākās pilnvērtīgas grupu nodarbības un tēmu apguves.

Krievijas iebrukums Ukrainā radīja jaunu tēmu bērnu “lielajā grupā”. Jautājumi un paskaidrojumi par karogu nozīmīgumu (brīdī, kad visur plīvoja Ukrainas karogs uz ielām), sarunas par patriotismu un Ukrainas bērnu uzņemšana grupiņā - veicināja sarunas par drošību un palīdzēšanu/ empātiju vienam pret otru un nezināmo.



# Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Rīga, 10.10.2022.

---

(vieta, datums)

Nepubliskojamā daļa

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es):

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ... (Izcili / Ļoti labi / Labi / Jāpildveido / Nepietiekami). To apliecina šāda informācija un dati:

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	Izglītības iestādes vadītāja, izglītības iestādes darba pašvērtēšanas un attīstības plānošanas kvalitāte un efektivitāte	Labi 2	Vadītājs sekmīgi vada izglītības iestādes stratēģiskās attīstības plānošanu, ikgadējās darbības plānošanu un ikdienas darba plānošanu. Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī noteiktās izglītības attīstības prioritātes, kas atspoguļojas attīstības plānā vai attīstības stratēģijā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Plānošanas procesā iesaistās lielākā daļa mērķgrupu, ir definētas iestādes misija, vīzija un vērtības vai ir uzsākta to definēšana. Attīstības plānošanas procesa kvalitāte dod iespēju izglītības iestādei sasniegt optimālus darba rezultātus, kurus raksturo jomas “Atbilstība mērķiem” rezultāti, kuri lielākoties ir kvalitātes līmenī “labi”.	Pārskatīt un nepieciešamības gadījumā pārstrādāt iekšējos normatīvos dokumentus, lai tie būtu praktisks instruments iestādes darbības nodrošināšanai. Attīstības plānošanā ir nepieciešams noteikt kvantitatīvos un kvalitatīvos indikatorus, kuri raksturo iestādei sasniedzamos rezultātus
RR2	Personāla pārvaldības efektivitāte	Labi 2	Vadītājam ir izpratne par dažādām metodēm, kas pārsvārā nodrošina efektīvu personāla pārvaldību iestādē. Vadītājs deleģē pienākumus un atbildību pamatā administrācijas darbiniekiem un	Vadītājs turpinās pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes līderības stratēģijā – darba plānošanā, darbinieku pašizpaušmes un pašizaugsmes veicināšanā.

			<p>pedagogiem, reizēm konkrētu vadības uzdevumu veikšanā iesaistot citu mērķgrupu pārstāvjus. Administrācijai un citiem iesaistītajiem ir izpratne par kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem, un iestādē lielākoties raksturīga iesaistīto pozitīva labbūtība. Personāls ir stabils, profesionāls, vēlas sasniegt iestādes kopīgi definētos mērķus. Personāla mainība pamatā notiek objektīvu iemeslu dēļ. Vadītāja prasme īstenot sekmīgu personāla vadību dod iespēju iestādei sasniegt optimālus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti, kuri lielākoties ir stabili un optimālā līmenī, un izglītības iestādes vadītāja definēto mērķu sasniegšana.</p>	
RR3	Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem	Jāpilnveido 1	<p>Vadītājs izveido vadības komandu, kura daļēji sasniedz kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus un izglītības iestādes pārvaldību un darbību, tādējādi daļēji nodrošinot pārvaldības efektivitāti vai arī iestādes darbībai tiek definēti mērķi, kuru sasniegšanu nav iespējams izvērtēt un/vai tie nenodrošina izglītības iestādes darbību atbilstoši valstī noteiktajām prioritātēm izglītības attīstības un/vai nozares politikas izglītības kvalitātes pilnveidi.</p>	<p>Nepieciešams iepazīties un izanalizēt prioritātes izglītības attīstības kvalitātes prasībām. Jānosaka iekšējās vadlīnijas un taktiskie soļi, lai to sasniegtu.</p>
RR4	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību	Jāpilnveido 1	<p>Vadītājs izveido vadības komandu, kura daļēji sasniedz kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus un izglītības iestādes pārvaldību un darbību, tādējādi daļēji nodrošinot pārvaldības efektivitāti vai arī iestādes darbībai tiek definēti mērķi, kuru sasniegšanu nav iespējams izvērtēt un/vai tie nenodrošina izglītības iestādes darbību atbilstoši valstī noteiktajām prioritātēm</p>	<p>Nepieciešams izvirzīt mērķus un reizi pusgadā vai gadā novērtēt veiktās darbības un analizēt vai tas ir sekmējis finanšu un resursu efektīvu mērķu sasniegšanu.</p>

			izglītības attīstības un/vai nozares politikas izglītības kvalitātes pilnveidi.
--	--	--	---

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es):

Kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ... (Izcili / Ļoti labi / Labi / Jāpilnveido / Nepietiekami). To apliecina šāda informācija un dati:

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	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas, izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu, prasme izstrādāt un atjaunot tiesību aktus.	Jāpilnveido 1	Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs ne vienmēr nodrošina iestādes darbības tiesiskumu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādā vai pielāgo iekšējos normatīvos aktus pēc parauga, kas ne vienmēr ir atbilstošs un/vai tikai daļēji atspoguļo reālo situāciju iestādē, un/vai iekšējie normatīvie akti tiek atjaunoti novēloti un nepietiekami regulāri	Noteikt atbildīgo personu par normatīvo aktu ieviešanu un uzraudzītāju. Izstrādāt vadlīnijas un veikt profilaktisku uzraudzību, lai spētu nodrošināt normatīvo aktu aktualizēšanu.
RR2	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību	2	Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes par līderības stratēģijām un taktikām, kuras tiek izmantotas demokrātisku lēmumu pieņemšanai	Vadītājs turpinās pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes līderības stratēģijā – darba plānošanā, darbinieku pašizpaušmes un pašizaugsmes veicināšanā

			izglītības iestādē. Vadītājs konsultējas ar lielāko daļu no iesaistītajām pusēm (piemēram, vadības komanda, pedagogi, darbinieki, izglītojamie, vecāki, dibinātājs), lai demokrātiski vadītu lēmumu pieņemšanas procesu, uzņemas atbildību un krīzes situācijās spēj pieņemt nepopulārus lēmumus	
RR3	Izglītības iestādes vadītāja komunikācija	2	Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes stratēģiskās komunikācijas, iekšējās komunikācijas, krīzes komunikācijas un starpkultūru komunikācijas īstenošanā sekmīgas izglītības iestādes pārvaldības nodrošināšanai. Vadītājam ir izpratne par atšķirībām starp dažādiem komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām, vadītājs demonstrē šīs prasmes ikdienas darbībā. Vadītāja viedoklis/runa ir skaidra, argumentēta un loģiska.	Nākotnes nolūkos, iespēja attīstīt argumentācijas un pārliecināšanas prasmes komunikācijā ar vecākiem, saistībā ar jauno izglītības prasību ieviešanu.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja ētiskums	2	Vadītāja darbība ir ētiska, to raksturo iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa,	Vadītāja veicina profesionālu un atsaucīgu personālu. Vadītāja veido drošu vidi viedokļu dažādībai.

			<p>prasme īstenot cieņpilnu komunikāciju, vienota viedokļa paušana gan publiskajā komunikācijā, gan iekšējā komunikācijā, tomēr atsevišķos gadījumos vadītājs nav gatavs publiski paust nepopulāru viedokli. Vadītājs nav definējis personiskās vērtības un/vai principi ētiskai rīcībai, tomēr prot argumentēt savu rīcību un tās atbilstību konkrētajai situācijai.</p>	
RR5	Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem	2	<p>Vadītājam ir izpratne par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājs spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus.</p>	Vadītāja turpina pilnveidot savas zināšanas par izglītības attīstības pamatnostādnēm un prioritātēm.
RR6	Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos	2	<p>Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, informācija par aktualitātēm pedagogijā, skolvadībā un pārvaldībā, epizodiskas zināšanas par aktuālajiem pētījumiem.</p>	Vadītāja seko līdzi aktualitātēm profesionālo zināšanu attīstīšanai. Vadītāja informē savu komandu par tendencēm un jaunākajām metodoloģijas prasībām.

			Vadītājs iesaistās kādas mācību jomas darbā un/vai ir novada/valstspilsētas lektors pedagogu profesionālās kompetences pilnveidesursos.	
--	--	--	---	--

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es):

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ... (Izcili / Ļoti labi / Labi / Jāpilnveido / Nepietiekami). To apliecina šāda informācija un dati:

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	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītības iestādes dibinātāju un/vai pašvaldību	2	Izglītības iestādes personālam ir daļēja izpratne par viņu personīgo atbildību par savlaicīgu profesionālās kompetences pilnveidi; (iii) definētu un izvērtētu izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvantitatīvos un kvalitatīvos rezultātus;	Nepieciešams pārskatīt un atjaunot mērķus un sadalīt atbildības prizmas starp izglītības iestādes dibinātāju un vadītāju.
RR2	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām	3	Vadītājs atbalsta un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu	Covid ierobežojumu laikā grūti nodrošināt pilnvērtīgu papildus nodarbību klāstu. Nepieciešams

			<p>un/vai nozares organizācijām, pārstāvēt izglītības iestādi kopienas/nozares organizācijas īstenotajās aktivitātēs. Vadītājs piesaista citu pakalpojuma sniedzējus/ pedagogus, lai nodrošinātu bērnu fizisko aktivitāšu nodarbības, mākslas un mūzikas nodarbības.</p>	<p>papildināt esošo darbinieku kompetenci un spēju vadīt nodarbības pašiem bez pieaicināto pakalpojumu sniedzēju palīdzības.</p>
RR3	<p>Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē</p>	2	<p>Vadītājs veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru iestādē, ko raksturo personāla un izglītojamo atvērtība pārmaiņām, kā arī izpratne par to nepieciešamību un atbalsts pārmaiņu ieviešanai, bet ne vienmēr notiek sistemātisks darbs ar vecākiem, dibinātāju un vietējo kopienu izziņas un inovāciju organizācijas kultūras ilgtspējas nodrošināšanai.</p>	<p>Sagatavot mācību gada plānu un seko līdzi tā izpildei, iesaistīt darbiniekus plāna izstrādē, tādējādi radot atbildību par kopīgi pieņemtajiem mērķiem.</p>



RR4	Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē	1	Vadītājs rosina kolektīvu savstarpējam komanddarbam un pieredzes apmaiņai, kas ne vienmēr ir efektīva, palīdz apkopot un uzkrāt zināšanu un mācīšanas pieredzi, tikai daļēji nodrošina efektīvu izglītības iestādes darbību. Vadītājam trūkst iniciatīvas sadarbībai ar citām iestādēm, lai nodrošinātu kvalitatīvu izglītības programmu īstenošanu.	Ieviest un uzraudzīt plāna izpildi attiecībā uz savstarpējas komandas pieredzes apmaiņu. Ieviest iekšējo apmācības politiku/procedūru.
RR5	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem	2	Vadītājs nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties visiem vecākiem.	Organizēt aktivitātes vecāku izglītošanai par attīstības / sasniegumu un nākotnes izaicinājumu jautājumiem.
RR6	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību	1	Vadītājs atbalsta priekšnosacījumus izglītības iestādes padomes, izglītojamo pašpārvaldes darbībai izglītības iestādē, paredzot tam nepieciešamo atbalstu un finanšu resursus,	Nepieciešams ieviest un pārskatīt kā pašpārvaldes izveide veicinātu labākās prakses attīstību iestādē.

			pašpārvaldes darbība ir atkarīga no vadītāja iniciatīvas un gatavības iesaistīties tās darbībā.	
--	--	--	---	--

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es):

Kritērija “pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim ... (Izcili / Ļoti labi / Labi / Jāpilnveido / Nepietiekami). To apliecina šāda informācija un dati:

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	2	Vairāk kā pusei pedagogu ir atbilstoša izglītība vai ir ceļā uz to.	Panākt, ka kolektīvā visi darbinieki ir ar atbilstošu izglītību.
RR2	Pedagogiem nepieciešamās profesionālās kompetences pilnveides atbilstība normatīvajos aktos noteiktajām prasībām	3	Pedagogi apmeklē pilnveides kursus, pedagogi iegūst augstāko izglītību, lai nodrošinātu izpildi atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajām prasībām.	Atlasīt un noteikt gada plānu par apmeklējamo kursu nepieciešamību atbilstoši katra darbinieka kompetencei un pieredzei.
RR3	Pedagogu noslodze un profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtība izglītības iestādē	4	Pedagogu un darbinieku slodze ir sabalansēta un izveidota efektīvi, lai nodrošinātu gan kvalitāti, gan ievērotu noteiktās normas.	

RR4	Pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma izglītības iestādē	2		Nepieciešams iedziļināties profesionālās darbības sistēmas izveidē, nepieciešams pārskatīt un katru gadu pilnveidot pašnovērtējuma sniegumu.
-----	---	---	--	--

**5. Informācija par izglītības iestādes, izglītības programmu akreditācijā un izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības novērtēšanā norādīto uzdevumu izpildi (2019./2020.māc.g., 2020./2021.māc.g.)**

Vadītājas profesionālās darbības novērtēšana nav veikta. Plānotā iestādes vadītāja darbības novērtēšana plānota 2022./2023.mācību gadā (jo septembrī notika vadītājas nomaina).

**6. Izglītības iestādes vadītāja, izglītības iestādes padomes un izglītojamo pašpārvaldes ieteikumi izglītības iestādes darbības pilnveidei un izglītības/nozaru politikas jautājumos (pēc iestādes vēlmēm)**

6.1. Izglītības iestādes vadītāja sniegti ieteikumi izglītības/nozaru politikas jautājumos.

- Veicināt un popularizēt pirmsskolas pedagoga nozīmi bērnu izglītības attīstībā. Veicināt valsts iesaisti un finansiālu atbalstu pedagogu izglītības nodrošināšanā.

Izglītības iestādes vadītājs

(paraksts)

(vārds, uzvārds)

