



Izglītības iestādes CHILDCARE bērnudārza pašnovērtējuma ziņojums

Adrese: Kr.Barona iela 3-3

Reģ.nr: 40103412162

Licences numurs: V-6391

Rīga, 31.10.2024.

(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 izglītības iestāde atrodas Rīgas centrā, Kr. Barona ielā 3-3. Bērnodārza ikdiena tiek veidota tā, lai veicinātu bērnu attīstību caur rotaļu prizmu, kura ir apvienota ar mācību elementiem.

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 zinātkārs, radošs un dzīvespriecīgs bērns, kas dzīvo veselīgi, droši un aktīvi, patstāvīgi darbojas, ieinteresēti un ar prieku mācās, gūstot pieredzi par sevi, citiem, apkārtējo pasauli un savstarpējo mijiedarbību tajā. 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 29 bērniem un kopā nodrošina 5 darba vietas.

1.1. Izglītojamo skaits un īstenotās izglītības programmas 2023./2024.māc.g.

Izglītības programmas nosaukums	Izglītības programmas kods	Īstenošanas vietas adrese (ja atšķiras no juridiskās adrese)	Licence		Izglītojamo skaits, uzsākot programmas apguvi vai uzsākot 2023./2024.māc.g.	Izglītojamo skaits, noslēdzot programmas apguvi vai noslēdzot 2023./2024.māc.g.
			Nr.	Licencēšanas datums		
Vispārējās pirmsskolas izglītības programma	01011111		V-6391	13.05.2013.	17	29

1.2. Izglītības iestādes iegūtā informācija par izglītojamo iemesliem izglītības iestādes maiņai un mācību pārtraukšanai izglītības programmā:

- 1.2.1. Iestādē 2024./2025. mācību gadā izglītojās 29 audzēkņi, vecumā no 1,6 gadu vecuma līdz 5 gadiem. Mācību gadā iestādē darbojas divas 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, vai sasniedzot pieci gadu vecumu, bērniem nereti tiek piedāvāta pilnībā apmaksāta vieta valsts dārziņā.
- 1.2.2. Izglītības iestādes maiņas biežākais iemesls ir uzaicinājuma saņemšana uz vietu pašvaldības iestādē.

1.2.3. Otrs izglītības iestādes maiņas biežākais iemesls ir dzīvesvietas maiņa (5 bērni pārskata periodā).

1.3. Pedagogu un atbalsta personāla nodrošinājums

NPK	Informācija	Skaits	Komentāri (nodrošinājums un ar to saistītie izaicinājumi, pedagogu mainība u.c.)
1.	Pedagogu skaits izglītības iestādē, noslēdzot 2023./2024.māc.g.	2	Iestādē nodarbināti 2 pedagogi, 1 pedagoga palīgs un 1 tehnicais atbalsta personāls – auklīte.
2.	Ilgstošas vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2023./2024.māc.g.	0	
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2023./2024.māc.g.(31.06.2024)	1	Mūzikas pedagogs, logopēds

Iestādē 2023./2024. mācību gadā ar izglītojamiem strādā 2 pedagoģiskie darbinieki un 1 pedagoga palīgs. Iestādes vadību nodrošina bērnudārza vadītāja un dibinātājs. Bērnudārza vadība atbalsta personālu piesaista ārpalpojuma palīdzību, nodrošinot arī, dejas un mūzikas nodarbības un fiziskās aktivitātes nodarbības. Galvenās prasības pedagogu piesaistē ir pedagoģiskā izglītība, un pozitīva iepriekšējā pieredze darbā ar izglītojamajiem, izglītības programmas un sasniedzamo mērķu izpratne un veiksmīga sava darba organizācija. Papildus vispārējajai izglītības ieguvei, piedāvājam elementu/metodi angļu valodas pamatprasmes apgūšanai sarunvalodas līmenī. Bērnu brīvajā laikā, bērni apgūst arī mūzikas un dejas pamatus – attīsta muzikālo dzirdi un ritma izjūtu. Divas reizes nedēļā ar bērniem strādā profesionāls vokālais pedagogs.

1.4. Informācija, kura atklāj izglītības iestādes darba prioritātes un plānotos sasniedzamos rezultātus 2023./2024.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	- Visu pedagogu iepazīstināšana ar jaunajām vadlīnijām, piemērotāko metožu un vadlīniju ieviešana mācību procesā, - Bērnu iesaiste mācību procesu organizēšanā (atbilstoši viņu spējām un interesēm).
Vecāku iesaiste	Spēt novērtēt un analizēt katra indivīda sniegumu un pilnveidi	Individuālas pārrunas ar vecākiem par bērnu sasniegumiem, nākt klajā

	atbilstoši jaunajam mācību gada saturam	ar ieteikumiem, novērojumiem, prasmju attīstīšanā un pilnveidošanā. • Informēt vecākus par <i>Skola2030</i> vadlīnijām un nākotnes mācību satura prognozēm.
Personāla kvalitātes un zināšanu attīstīšana	Pedagogu un tehnisko darbinieku profesionālā snieguma novērtēšana; darbinieku kompetenču kvalitātes paaugstināšana.	• Apmācību politikas uzturēšana, • Darbinieku profesionālo zināšanu apguve (kursi, semināri, augstākā izglītība). Darbinieki apmeklēja/ nokalusījās dažādus kursus: Skolotāju palīgs 1 (20h semināra stundas) 1. Rotaļnodarbību plānošana āra videi mēneša temata ietvaros 2. Matemātikso priekšstatu veidošana Pedagogs (8h pilnveides programmu). 1. Bailes un trauksme bērnos-iemesli, izpausmes, rīcība.
Darbs ar bērniem (mācību process)	• Veicināt bērnu 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. • Sagatavot bērnus pamatzglītības iegūšanai. Veicināt vēlmi mācīties.	• Vadīties pēc <i>Skola2030</i> izglītības vadlīnijām. • Pārskatīt esošās programmas, novērtēt iepriekš apgūti prasmju zināšanu līmeni. • 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).

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

2.1. Izglītības iestādes misija

Privātā bērnudārza misija ir veidot pieejamu, mūsdienīgu, daudzfunkcionālu, izglītojamo izziņas, radošumu, domāšanu, tikumības un patstāvīgumu veicinošu mācību vidi, lai sekmētu izglītojamā psiholoģisko, fizisko, sociālo labklājību un intelektuālo izaugsmi - fiziski un emocionāli drošu vidi.

2.2. Izglītības iestādes vīzija

Izglītības iestādes vīzija – uz izaugsmi, inovācijām vērsta respektabla pasaules klases pirmsskola, kurā ikviena ģimene labu prātu uztic savu bērnu un ikviens bērns tiek atbalstīts, iedvesmots attīstīt savu potenciālu un kļūt par ētisku, domājošu, pārliecinātu nākotnes pilsoni.

2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā

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

2.4.2023./2024. mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti

Mērķi	Uzdevumi	Sasniegtie rezultāti
Iekļaujošu mācību vide	1. Paaugstināt esošā personāla profesionālo kompetenci par iekļaujošu mācību vidi. 2. Iepazīt un pārņemt labo praksi no citu pirmsskolu pedagogiem, kā arī ir bijusi iespēja dalīties ar savu pieredzi. 3. Nodrošināt bērniem individuālu atbalstu mācību procesā atbilstoši katra vajadzībām.	• Papildināti esošie mācību plāni • Instruēti un apmācīti pedagogi un tehniskie darbinieki.
Pedagogu kvalifikācijas celšana	1. Palielināt apmeklēto kursu/semināru skaitu. 2. Palielināt esošo darbinieku skaitu ar augstākās izglītības nodrošināšanu pedagoģijas jomā.	• Palielināt apmeklēto kursu/semināru skaitu – ir sasniegts. • Palielināt esošo darbinieku skaitu ar augstākās izglītības nodrošināšanu pedagoģijas jomā – nav sasniegts. Vadošās nākamajam mācību gadam.
Vecāku iesaiste bērnu ikdienas rutīnā	Veicināt lielāku sadarbību un iesaisti ar izglītojamo ģimenēm, akcentējot tās nozīmi bērnu izaugsmē un attīstībā.	• Rīkotas radošās nodarbības un grupu atvērtās dienas. • Organizēti Māmiņdienas un Ziemassvētku koncerti.
Nostiprināt jau ieviestās uzvedības vadlīnijas.	Atkārtoti pārrunāt vadlīnijas kopā ar vecākiem. Vienoties par līdzīgu problēmsituāciju risināšanu gan bērnudārzā, gan mājās.	• Izveidotas vai nostiprinātas jaunas asociācijas un darbību secība.

		• Strukturēti sarunu modeļi emociju atpazīšanai
--	--	---

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.	Piesaistīt kolēģus ar pedagoģisko izglītību.
Noslēgtie jaunie līgumi ar sadarbības partneriem un tie noslēgti laicīgi.	
Noteikumi PPII izstrādāti precīzi un visiem izprotami	
Stabila un sociāla droša darba vieta darbiniekiem.	
Darbiniekiem piešķirtas veselības apdrošināšanas, tādejādi uzlabojot ikdienas labbūtību.	
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.
Vadītājs uzklausa vecāku viedokli un ierosinājumus, iespēju robežās arī var tās īstenot.	Darba tirgus sarežģītība, kvalificētu darbinieku trūkums. Spēja attīstīt un pilnveidot esošo komandas sastāvu.
Iestādes vadītājs ir sasniedzams komunikācijai katru dienu gan klātienē, gan telefoniski.	

Iestādes vadītājs ir personīgi pazīstams ar katru bērnu un viņa vecākiem, ieklausās viņu viedokļos.	
---	--

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Izglītības iestādē ir izglītības programmas īstenošanai nepieciešamās telpas un aprīkojums.	Organizēt ģimenes dienas katru ceturksni, tādejādi uzlabojot sadarbības kvalitāti starp pedagogiem un vecākiem.
Spēja uzņemt izglītojamo kolektīvā bērnus no citām valstīm un ar citām valodas zināšanām. Spēja integrēt šos izglītojamos jaunajā ikdienā, radīt draudzīgas attiecības bērnu vidū.	
Atbalsts Ukrainas bēgļu ģimenēm – tika uzņemti divi ukraiņu bērni no vienas ģimenes. Pārējie vecāki ziedoja naudu, lai nosegtu samaksu par nodarbībām. Process noslēdzās un bērni uzsāka izglītības gaitas valsts dārziņā.	
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	Turpmākās attīstības vajadzības
Ir ieviesta apmācību politika kā iekšējās kontroles instruments, lai būtu pilnīga pārlicība, ka darba devējs nodrošina atbilstošu kvalitāti saviem izglītojamajiem un	Panākt, lai visiem darbiniekiem būtu izglītība pedagogijas jomā.

arī vecākiem. Gada laikā ne mazāk kā 10 h gadā katram darbiniekam.	
	Iesaistīt dažādās pirmsskolu un bērnu apmācību centru organizētajās aktivitātēs un saziņas platformās, lai iepazītos ar citu profesionāļu labajām pieredzēm.

4. Informācija par lielākajiem īstenotajiem projektiem par 2023./2024.gadu

Šajā mācību gadā netika īstenoti.

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

Sadarbība ar Mārupes, Ķekavas, Ādažu, Olaines, Babītes pašvaldībām nodrošinot šajos novados deklarētajiem bērniem pirmsskolas procesu.
SIA „Brīnumzemīte” - muzikālas leļļu izrādes bērniem.

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

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

Mācību gads	Prioritāte	Uzdevumi
2024./2025.	Sadarbība, atvērtība, labklājība (garīgā).	Attīstīt sadarbības prasme. Atbilstoši bērnu spējām un iemaņām, veicināt mērķtiecīgi izteikt savas sajūtas/domas/vēlmes. Spēt vienoties. 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. Attīstīt empātiju.
2025./2026.	Audzināšanas un mācību darba plānošana atbilstoši kompetenču pieejai, akcentējot projektos balstītu mācīšanos.	Organzēt pedagogu sadarbību ar izglītības metodiķi, mācību plānu izstrādē un metožu izvēlē.
2026./2027.	Pašapkalpošanās prasmju stiprināšana.	Iekārtot vidi atbilstoši

6.2. Galvenajie secinājumi pēc mācību gada izvērtēšanas.

Šī mācību gada lielākais izaincinājums ir bijis piesaistīt darbiniekus. Nepieciešams lielāks administratīvais laika patēriņš, lai atlasītu un adaptētu komandā jaunus darbiniekus. Darbinieku rotācija ietekmē mācību procesu un laidz produktīvi īstenot izvirzītos plānus.

Atcelto covid ierobežījumu dēļ, ir īstenojusies iespēja atgriezties pie ierastās ikdienas, kas bija līdz pandēmijai -pasākumiem, izbraukumiem, vecāku iesaisti izglītības iestādes procesos. Bērnu ikdiena ir palikusi dinamiskāka un notikumiem bagātāka.

Mainījušies ecāku paradumu attiecībā uz veselības jautājumiem (vadoties no covid pandēmijas laika). Vecāki atbildīgāk izturās pret bērnu veselību, biežāk informē par simptomtiem un lielāku uzmanību pievērš tam, lai citi bērni netiktu pakļauti veselības problēmām. Vēcki vairāk izvērtē bērna dārziņa apmeklējumu, ja ir novēroti simptomi.

7. Citi sasniegumi

Izglītības iestāde izmanto atrašanās vietas priekšrocības un regulāri apmeklē dažādus muzejus (Dabas muzejs, Mākslas muzejs), kultūrvēsturiskus obektus Rīgas centrā un Vecrīgā, Leļļu teātri. Kā arī uz iestādi tika aicināti dažādi mākslinieki ar muzikāli teatrālām izrādēm.

Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Rīga, 31.10.2024.

(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 / 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, 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. Ir definētas iestādes misija, vīzija un vērtības. 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 pārsvarā nodrošina efektīvu personāla pārvaldību iestādē. Administrācijai un citiem iesaistītajiem ir izpratne par kopīgi sasniedzamajiem	Vadītājs turpinās pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes līderības stratēģijā – darba plānošanā,

			rezultātiem, un iestādē lielākoties raksturīga iesaistīto pozitīva labbūtība. 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.	darbinieku pašizpaušmes un pašizaugsmes veicināšanā.
RR3	Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem	Jāpilnveido 1	Vadītājs kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus, izglītības iestādes pārvaldību un darbību īsteno daļēji, tādējādi arī daļēji nodrošinot pārvaldības efektivitāti.	Nepieciešams iepazīties un izanalizēt prioritātes izglītības attīstības kvalitātes prasībām. Jānosaka iekšējās vadlīnijas un taktiskie soļi, lai to sasniegtu.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību	Labi 2	Vadītājs kopā ar dibinātāju virzās uz mērķiem un izglītības iestādes veiksmīgu pārvaldību un darbību, tādējādi daļēji nodrošinot pārvaldības efektivitāti.	Reizi gadā tiek novērtētas veiktās darbības un analizēts, vai tas ir sekmējis finanšu un resursu efektīvu mērķu sasniegšanu.

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	Noteikt atbildīgo personu par normatīvo aktu ieviešanu un uzraudzītāju. Izstrādāt vadlīnijas un

			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	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	Labi 2	Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes par līderības stratēģijām un taktikām, kuras tiek izmantotas demokrātisku lēmumu pieņemšanai izglītības iestādē. Vadītājs konsultējas ar lielāko daļu no iesaistītajām pusēm (piemēram, vadības komanda, pedagogi, darbinieki, izglītojamie, vecāki, dibinātājs), lai demokrātiski vadītu lēmumu pieņemšanas procesu, uzņem atbildību un krīzes situācijās spēj pieņemt nepopulārus lēmumus	Vadītājs turpinās pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes līderības stratēģijā – darba plānošanā, darbinieku pašizpaušmes un pašizaugsmes veicināšanā
RR3	Izglītības iestādes vadītāja komunikācija	Labi 2	Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes stratēģiskās komunikācijas, iekšējās komunikācijas, krīzes komunikācijas un starpkultūru komunikācijas īstenošanā sekmīgas izglītības iestādes	Nākotnes nolūkos, iespēja attīstīt argumentācijas un pārliecināšanas prasmes komunikācijā ar vecākiem, saistībā ar jauno izglītības prasību ieviešanu.

			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.	
RR4	Izglītības iestādes vadītāja ētiskums	Labi 2	Vadītāja darbība ir ētiska, to raksturo iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa, 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.	Vadītāja veicina profesionālu un atsaucīgu personālu. Vadītāja veido drošu vidi viedokļu dažādībai.
RR5	Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem	Labi 2	Vadītājam ir daļēja izpratne par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un nozares politikas jautājumiem. Vadītājs spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus.	Vadītāja turpina pilnveidot savas zināšanas par izglītības attīstības pamatnostādnēm un prioritātēm.

RR6	Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos	Labi 2	Vadītājam ir daļējas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, informācija par aktualitātēm pedagoģijā, skolvadībā un pārvaldībā, epizodiskas zināšanas par aktuālajiem pētījumiem.	Vadītāja turpina sekot līdzi aktualitātēm profesionālo zināšanu attīstīšanai. Vadītāja turpina informēt/savu komandu par tendencēm un jaunākajām metodoloģijas prasībām.
-----	--	-----------	--	--

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	1	Vadītājs atbalsta un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, pārstāvējot izglītības iestādi kopienas/nozares organizācijas īstenotajās aktivitātēs. Vadītājs piesaista citus pakalpojuma sniedzējus/ pedagogus, lai nodrošinātu un muzikālās nodarbības.	Covid ierobežojumu laikā grūti nodrošināt pilnvērtīgu papildus nodarbību klāstu. Nepieciešams papildināt esošo darbinieku kompetenci un spēju vadīt nodarbības pašiem bez pieaicināto pakalpojumu sniedzēju palīdzības.
RR3	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē	2	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	Sagatavot mācību gada plānu un seko līdzi tā izpildei, iesaistīt darbiniekus plāna izstrādē, tādējādi radot atbildību par kopīgi pieņemtajiem mērķiem.

			ilgtspējas nodrošināšanai.	
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, pašpārvaldes darbība ir atkarīga no vadītāja iniciatīvas un gatavības iesaistīties tās darbībā.	Nepieciešams ieviest un pārskatīt kā pašpārvaldes izveide veicinātu labākās prakses attīstību iestādē.
-----	--	---	--	--

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		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.

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)