

Rīgas 243.pirmsskolas izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Rīga, 27.09.2021.

(vieta, datums)

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta direktors

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Māris Krastiņš

(paraksts)

(vārds, uzvārds)

(datums)

1. Rīgas 243.pirmsskolas izglītības iestādes vispārīgs raksturojums

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 2021.gada 5.septembrī
			Nr.	Licencēšanas datums	
Pirmsskolas izglītības programma	0101 11 11		V-3815	24.08.2020.	18
Mazākumtautību vispārējās pirmsskolas izglītības programma	0101 11 21		V-8474	06.04.2016.	160
Mazākumtautību speciālās pirmsskolas izglītības programma izglītojamajiem ar valodas traucējumiem	0101 55 21		V-8475	06.04.2016.	28

1.2. 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 2020./2021.māc.g. (31.08.2021.)	29	90% pedagogu skaits .
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	3	Kvalitatīvo speciālistu trūkums (tomēr no 01.09.2021. un no 27.09.2021. ir pretendenti).
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	5	Speciālistu grupa – skolotāji logopēdi, speciālais pedagogs, vadītājas vietnieks izglītības jomā, skolotāja palīgs (individuālais), kuri izglītojamajam ar speciālo vajadzību sniedza pedagoģisko atbalstu.

1.3.Rīgas 243.pirmsskolas izglītības iestādes (turpmāk – Iestāde) darba prioritātes un plānotos sasniežamos rezultātus 2021./2022.māc.g. (kvalitatīvi un kvantitatīvi, izglītības iestādei un izglītības iestādes vadītājam)

Pamatmērķis

Mērķtiecīgi nodrošināt bērnam iespēju īstenot kompetenču pieeju mācību saturā, izmantojot mūsdienu tehnoloģijas mācību darba organizēšanā.

Pedagoģiskais darbs

NPK	Uzdevumi	Darba prioritāte (sasniežamais rezultāts)
1.	Veicināt bērnu drošas uzvedības pamatu veidošanos ikdienā: sadzīvē, sabiedrībā, dabā.	Bērni piedalās kārtības un drošības noteikumu izveidē. Bērni saprot, pieņem un ievēro drošības noteikumus, kā arī mācās ievērot un cienīt citu vajadzības un tiesības.
2.	Stiprināt bērnu veselību, sekmējot kustību aktivitāti dienas garumā.	Bērni ar prieku iesaistās fiziskajās aktivitātēs un veido veselīga dzīvesveida ieradumus.

Saimnieciskais darbs

NPK	Uzdevumi	Darba prioritāte (sasniežamais rezultāts)
1.	Turpināt uzturēt iestādi darba kārtību, atbilstoši iestādes nolikumam, iekšējās kārtības noteikumiem, sanitārajām normām un citiem iestādes darbību regulējošiem normatīvajiem aktiem.	Iestādes telpu apgaismojuma iekārtu nomaiņa: bērnu grupās telpās Nr.9 un 10. Grupas Nr.5 telpā kosmētiskais remonts. Rotaļu laukumu labiekārtošanas darbi grupā Nr.10 (gumijas flīžu seguma uzstādīšana).
2.	Turpināt pilnveidot iestādes telpu materiālo vidi saskaņā ar normatīvajiem aktiem.	Bērnu mēbeles iegāde (krēsli, plaukti, kumodes, sekcijas un tml.)

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

- 2.1. Izglītības iestādes misija – **Sekmēt bērnos zinātkāri, radošumu, dzīvesprieku, patstāvību, vērtību un tikumu izkopšanu, nodrošinot attīstošu, drošu vidi un savstarpēju bērnu un pieaugušo mijiedarbību.**
- 2.2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – **Mūsdienīga, inovatīva pirmsskolas izglītības iestāde, kuras darbības centrā ir laimīgs, darbīgs un radošs bērns – kas patstāvīgi darbojas, mācās ar prieku, gūstot pieredzi par sevi.**
- 2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – Cilvēka dzīvība, cilvēka cieņa, cilvēka brīva izvēle, cilvēka cieņa pret ģimeni, kvalitatīvais darbs, kultūra un patriotisms.
- 2.4. 2020./2021.mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti:

Pamatmērķis

Kvalitatīva bērna sagatavošana pamatizglītības ieguvei, īstenojot iestādes, ģimenes un bērna sadarbību.

Kā arī katru mācību gadu tiek izvirzīti 2-3 uzdevumi, kurus realizē mācību gada garumā organizējot daudzveidīgus pasākumus: gadskārtu svētkus, Valsts svētkus, izprieces pasākumus, radošos darbnīcas, leļļu teātra izrādes un citus pasākumus. Ņemot vērā COVID-19 situāciju visi pasākumi tika organizēti savas grupās ietvaros.

NPK	Uzdevumi	Sasniegtie rezultāti
1.	Veicināt bērnu ekoloģisko audzināšanu, veidojot ekoloģisko kultūru, sekmējot zinātkāres, vērīguma, izziņas darbības attīstīšanu kompetenču procesa ietvaros.	Bērni izprot ekoloģisko ietekmi uz cilvēka. Izprot saudzīgo attieksmi pret dabu. Izprot atkritumu šķiršanas procesa svarīgumu.
2.	Paplašināt rotaļspēļu izmantošanas iespējas bērnu matemātisko priekšstatu attīstīšanai rotaļnodarbībā un bērnu patstāvīgajā darbībā.	Bērni labprāt un patstāvīgi darbojas ar matemātiskajiem materiāliem. Kā arī tika papildināts ar pašizgatavotiem materiāliem matemātiskais centrs grupā.
3.	Sekmēt bērnu runas attīstīšanu (vārdu krājums, skaņu izrunas kultūra, runas izteiksmīgums, prasme uzstāties auditorijas priekšā u.c.) kultūras un pašizpaušmes mākslas mācību jomā.	Vairākus gadus pēc kārtas tika organizēts "Dzejoļu lasītāju konkurss". Vecāka vecuma bērnu prot uzstāties priekša un ar izteiksmi lasīt dzejoli.

3. Kritēriju izvērtējums

3.1. Kritērija "Administratīvā efektivitāte" stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Iestādes darbības pašvērtēšanas nodrošināšana un ar to saistīto attīstības plānošanas pilnība apmierina iestādes skolotājus 100%	
Skolotāju redzējums par iestādes stiprajām pusēm un attīstības vajadzībām sakrīt ar vadītājas redzējumu 100%	
Skolotājam ir viegli sastrādāties ar iestādes vadītāju 95%	Turpināt atbalstīt skolotāju sadarbību ar iestādes vadību
Skolotājam ir viegli sastrādāties ar citiem iestādes darbiniekiem 100%	
Skolotājam ir skaidrs, kāda rīcība tiek sagaidīta no viņam, lai sasniegtu iestādes attīstības mērķus un prioritātes 100%	

3.2. Kritērija "Vadības profesionālā darbība" stiprās puses un turpmākas attīstības vajadzības

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Komandas darba vadītājs, motivē, atbalsta, pārrauga darbiniekus atzīmēja 86%	Turpināt pilnveidot zināšanas tiesiskuma jautājumos.
Vadītāja skaidri komunicē par jaunumiem un pārmaiņām 100%	

Vadītāja ir piemērs citiem, ikdienā paužot iestādes vērtības 95%	Turpināt attīstīt prasmi būt par piemēru visiem iestādes darbiniekiem.
Vadītāja sniedza noderīgu atbalstu audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos 100%	
Problēmsituāciju risināšana un risinājuma meklēšana 60%	Turpināt attīstīt prasmi risināt jebkādas būtiskas problēmsituācijas, kā arī nodrošināt skolotājam palīdzību meklējot pareizo risinājumu.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Iestādē novērtē skolotājus, kas veic uzlabojumus, inovācijas, izmēģina jaunas lietas savā darbā 95%	Turpināt uzdrošināt skolotājus inovāciju pielietojumam darbā.
Iestādē tiek ieviestas jaunas lietas (inovācijas, uzlabojumi) pārdomāti 95%	Turpināt atbalstīt skolotājus jauno lietu ieviešanas procesā.
Vadītāja labi skaidro skolotājam pārmaiņu nepieciešamību, to ieviešanas “plusus un mīnus” 100%	
Iestāde ir atrunātas skolotāju, vadības un vecāku atbildība 95%	Turpināt sniegt atbalstu un skaidrojumus atrunājot skolotāju, vadības un vecāku atbildības.
Iestādes sadarbība ar bērnu vecākiem ir augsta līmenī 100%	

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Skolotājas bieži saņem argumentētu izvērtējumu no iestādes vadības par darba kvalitāti 95%	Turpināt sniegt argumentētu izvērtējumu par skolotāju darba kvalitāti.
Iestāde izmanto atgriezenisko saiti novērtējot skolotāju darba kvalitāti 100%	
Skolotājas sistemātiski plāno un īsteno savu profesionālo izaugsmi (meklē papildus resursus un laiku, lai turpinātu pilnveidoties). Profesionālas pilnveides aktivitātes sniedz risinājumus 81%	Turpināt sniegt atbalstīt skolotājus pašvērtējumos, stundu vērojumos, rezultātu analīzēs, lai turpinātu profesionālo izaugsmi.
Iestādes skolotāji nepārtraukti pilnveido savu profesionalitāti 100%: -gan pieredzes apmaiņa procesā, kad skolotāji mācas viens no otra; -gan profesionālās izaugsmes sarunas ar vadību; -gan Iestāde izpēta, uzzina skolotāju vajadzības, lai nodrošinātu ar nepieciešamo.	

4. Informācija par lielākajiem īstenotajiem projektiem par 2020./2021.māc.g.

4.1. Projekts “Pētījums par fizisko aktivitāti, uztura paradumiem un ķermeņa masas indeksu 5-6 gadīgiem pirmsskolas vecuma bērniem Latvijā”.

Veselības ministrija īstenoja Eiropas Sociālā fonda projektu „Kompleksi veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumi” (identifikācijas Nr. 9.2.4.1/16/I/001), kura ietvaros organizē pētījumu par fizisko aktivitāti, uztura paradumiem un ķermeņa masas indeksu 5-6 gadīgiem pirmsskolas vecuma bērniem Latvijā. Pētījumu veica Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (turpmāk – SKDS).

Projekta mērķis bija iegūt reprezentatīvu informāciju par ķermeņa masas indeksa rādītājiem, kā arī fiziskās aktivitātes un uztura paradumiem pirmsskolas vecuma bērniem Latvijā. Balstoties uz pētījumā iegūto informāciju, speciālisti veica datu analīzi, izstrādāja secinājumus un priekšlikumus pirmsskolas vecuma bērnu veselīga dzīvesveida veicināšanai, veselības politikai un praksei kopumā.

Par pētījuma mērķiem un norisi vēstulē bija informēti bērnu vecāki. Rīgas 243.pirmsskolas izglītības iestādes (turpmāk – Iestāde) grupiņu skolotājas sadarbībā ar medicīnas māsu lūdza vecākus aizpildīt anonīmu aptaujas anketu par bērna veselību ietekmējošiem paradumiem ģimenē. Antropometriskos parametrus noteica tiem bērniem, kuru vecāki nebija iesnieguši grupiņas audzinātājam rakstisku atteikuma formu, kuru vecāki saņēma kopā ar anketu un aploksni aizpildītajai anketai.

Iestādē pētījumā iesaistīto 5-6 gadīgo bērnu grupiņu skolotājam vajadzēja aizpildīt aptaujas anketu Iestādes vides novērtēšanai.

4.2. Projekts “Atbalsts kompetenču pieejas īstenošanai”

Iespēja palīdzēt Iestādes pirmsskolas izglītības skolotājam plānot un īstenot dažādas aktivitātes: praktiskās nodarbības, meistarklases, radošās darbnīcas, pieredzes stāsti, nodarbību analīze, konsultācijas u.c. Aktivitātes savā grupā veicot darba pienākumus pirmsskolas programmas īstenošanai.

Projekta mērķis bija sniegt atbalstu kompetenču pieejas īstenošanai Iestādē un veicināt mērķtiecīgu pedagoģu profesionālo pilnveidi.

Projekta ietvaros Iestādes skolotājas pētīja teorētiskos un metodiskus avotus, gatavoja integrētas rotaļnodarbības konspektu, vadīja praktisko rotaļnodarbību, apkopoja iegūtas zināšanas, analizēja paveikto dabu un uzstājas ar pašnovērtējumu.

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

5.1. Uz doto brīdi nav neviens noslēgtais sadarbības līgums izglītības programmu īstenošanai.

Iestāde patstāvīgi īsteno pirmsskolas programmas.

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

6.1. Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību):

Veicināt bērnam audzināšanas procesā būtiskāko tikumu (*atbildība, centība, drosme, godīgums, gudrība, laipnības, līdzietība, mērenība, savaldība, solidaritāte, taisnīgums, tolerance*) izkopšanu, drošības un veselīga dzīvesveida izpratni un pielietošanu ikdienā, sekmēt bērnu patstāvības un pašapkalpošanās iemaņu veidošanu.

6.2. Galvenie secinājumi pēc 2020./2021. mācību gada izvērtēšanas:

Mācību process iestādē virzīts uz nepārtraukto izglītojamo attīstīšanu un audzināšanu. Pedagoģi izglītojamo izpēti attīstības novērtē atbilstoši iestādes mācību programmas prasībām, pirmsskolas izglītības apguves plānotiem rezultātiem atzīmē izglītojamo sasniegumus dažādās

jomās. Lai panāktu izglītojamo sasniegumu izaugsmes dinamiku, mācību process tiek organizēts, balstoties uz katra izglītojama esošo attīstības pakāpi, nodrošinot viņa darbību tuvākajā attīstības zonā, kas, savukārt, kalpo par nosacījumu sasniegumu paaugstināšanai mācību gada laikā.

Secināts, kā mācību gada beigās tiek novērota izglītojamo izaugsmes dinamika, vairākums sagatavošanas grupu bērni ir labi sagatavoti pamatizglītības ieguvei. Pozitīvus rezultātus sekmēja pārdomāti organizēts pedagoģiskais process, mācību satura, metožu un paņēmieni atlase atbilstoši pedagoģiskā darba analīzes rezultātiem, aktualitātēm valsts izglītības sistēmā.

Vairākums pedagogu strādāja kvalitatīvi, radoši, izrādīja izpalīdzību kolēģiem, nodrošināja regulāru sadarbību ar izglītojamo vecākiem (neskatoties uz Covid-19 ierobežojumiem sadarbība bija veiksmīga un komunikācijas iespējas bija nodrošināti pilna mērā), veidoja attīstošu vidi mācību uzdevumu īstenošanai atbilstoši bērnu attīstības pakāpei un pirmsskolas izglītības programmas uzdevumiem.

7. Citi sasniegumi

- 7.1. Ņemot vērā 2020./2021. m.g. sarežģītumus saistītus ar Covid-19 iestādei izdevās saglabāt Iestādes tradīcijas kvalitatīva pedagoģiskā procesa organizēšanā un ieviest jaunās pasākumu organizācijas formas, organizējot online režīmā sanāksmes un mācību procesu izglītojamajiem, kuri neapmeklēja iestādi, sūtot uzdevumus un saņemot atgriezenisko saiti. Tika apgūtas Zoom, Teams platformas, lai nodrošināt saziņas ar vecākiem, sadarbības partneriem, pedagogu kvalifikācijas kursu nodrošināšanai un tml.
- 7.2. Jaunajam 2021./2022. mācību gadam Iestāde tika nodrošināta ar interaktīvo ekrānu un interneta tīklu visā iestādē.

Rīgas 243.pirmsskolas izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Rīga, 27.09.2021.

(vieta, datums)

Nepubliskojamā daļa

1. Kritērija “Administratīvā efektivitāte” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim Ļoti labi / **99%**/. To apliecina izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode: anketēšana EDURIO.

Kritērija vērtēšanā tiek ņemti vērā šādi rezultatīvie rādītāji (turpmāk tekstā – RR):

- Izglītības iestādes vadītāja, izglītības iestādes darba pašvērtēšanas un attīstības plānošanas kvalitāte un efektivitāte (RR1);
- Personāla pārvaldības efektivitāte (RR2);
- Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem (RR3);
- Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību (RR4).

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.	IV līmenis – ļoti labi (aptauja Edurio 100%)	Vadītāja nodrošina efektīvu savas un iestādes darbības pašvērtēšanu, izmantojot Edurio aptauju un ar to saistīto attīstības plānošanu (vīzija, stratēģiskie mērķi, ikgadējās prioritātes), Iestādes darbības pašvērtēšanas nodrošināšana un ar to saistīto attīstības plānošanas pilnība apmierina iestādes skolotājus.	
RR2	Personāla pārvaldības efektivitāte.	III līmenis – labi (aptauja Edurio 95%)	Vadītāja deleģē pienākumus un atbildību pamatā administrācijas darbiniekiem un pedagogiem, reizēm konkrētu vadības uzdevumu veikšanā iesaistot citu mērķgrupu pārstāvjus. Skolotājam ir viegli sastrādāties ar iestādes vadītāju. Personāls ir stabils, profesionāls, vēlas sasniegt iestādes kopīgi definētos mērķus.	Turpināt veidot vienādu izpratni par kopīgi iestādē sasniedzamajiem rezultātiem.
RR3	Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem.	IV līmenis – ļoti labi (aptauja Edurio 100%)	Vadītāja izveido iestādes vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldību un darbības efektivitāti. Skolotājam ir skaidrs, kāda rīcība tiek sagaidīta no viņam,	

			lai sasniegtu iestādes attīstības mērķus un prioritātes.	
RR4	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību.	IV līmenis – ļoti labi	Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Regulāri tiek papildināta grupu materiāla bāze, katru gadu bērni tiek nodrošināti ar mācību līdzekļiem, skolotājam nodrošina metodiskus resursus, bērnu pastaigas teritorija ir labiekārtotā un uzturas kārtībā, kā arī trīs laukumiem ir nodrošināts mīksts pārsegums, veikti uzlabojumi personālā darba telpās un tml.	

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

Kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim Labi / 88% /. To apliecina izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode: anketēšana EDURIO.

Kritērija vērtēšanā tiek ņemti vērā šādi rezultatīvie rādītāji (turpmāk tekstā – RR):

- Izglītības iestādes vadītāja zināšanas, izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu, prasme izstrādāt un atjaunot tiesību aktus (RR1);
- Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību (RR2);
- Izglītības iestādes vadītāja komunikācija (RR3);
- Izglītības iestādes vadītāja ētiskums (RR4);
- Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem (RR5);
- Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos (RR6 – tiek izvērtēts vispārējās un profesionālās vidējās izglītības iestādēs).

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.	IV līmenis – ļoti labi (aptauja Edurio 100%)	Vadītājam ir pietiekamas zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītāja skaidri komunicē par	

			jaunumiem un pārmaiņām. Iestādē ir izstrādāti iekšēji noteikumi, kuri tiek grozīti un atjaunoti ievērojot izmaiņas ārējos normatīvajos aktos.	
RR2	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību.	II līmenis - jāpilnveido	Vadītājam var būt grūtības krīzes situācijās pieņemt nepopulārus lēmumus. Gadījumos, kad rodas šaubas un nepārliecinātības sajūta vēršas pēc konsultācijas atbilstošas instances un pieprasa palīdzību, lai kvalitatīvi risināt problēmsituāciju.	Turpināt pilnveidot zināšanas un prasmes līderības stratēģiju pielietošanā darbā.
RR3	Izglītības iestādes vadītāja komunikācija.	III līmenis –labi (aptauja Edurio 86%)	Komandas darba vadītājs, motivē, atbalsta, pārrauga darbiniekus. Vadītājam ir izpratne par atšķirībām starp dažādiem komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām, vadītāja demonstrē šīs prasmes ikdienas darbībā. Vadītāja runa ir skaidra, argumentēta un loģiska.	Turpināt pilnveidot komunikācijas prasmes.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja ētiskums.	IV līmenis – ļoti labi (aptauja Edurio 95%)	Vadītāja ir piemērs citiem, ikdienā paužot iestādes vērtības. Vadītājas darbība ir ētiska, to raksturo iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa, prasme īstenot cieņpilnu komunikāciju.	
RR5	Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem.	III līmenis –labi	Vadītāja spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus.	Turpināt apmeklēt profesionālas pilnveides kursus, lai uzlabotu iestādes darbības kvalitāti.
RR6	Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos.	IV līmenis – ļoti labi (aptauja Edurio 100%)	Vadītāja sniedza noderīgu atbalstu audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos. Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, informācija par	

			aktualitātēm pedagogijā, skolvadībā un pārvaldībā.	
--	--	--	--	--

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

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim *Ļoti labi / 96% /*. To apliecina izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode: anketēšana EDURIO.

Kritērija vērtēšanā tiek ņemti vērā šādi rezultatīvie rādītāji (turpmāk tekstā – RR):

- Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītības iestādes dibinātāju un/vai pašvaldību (RR1);
- Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām (RR2);
- Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē (RR3);
- Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē (RR4);
- Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem (RR5 – tiek vērtēts visās izglītības iestādēs, izņemot profesionālās pilnveides un profesionālās tālākizglītības iestādēs);
- Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību (RR6 – tiek vērtēts visās izglītības iestādēs, izņemot profesionālās tālākizglītības un profesionālās ievirzes, profesionālās pilnveides izglītības iestādēs).

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.	IV līmenis – ļoti labi	Vadītājs sadarbojas ar dibinātāju – Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta Pirmsskolas nodaļu turpmāk – (IKSD), lai definētu ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu (ik nedēļas notiek konsultācijas ar IKSD, informāciju un norādījumu sniegšana), lai nodrošinātu nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi personālam atbilstoši normatīvo aktu prasībām (tiek organizētas konferences, kursi, semināri un tml.) tostarp uzklusot iesaistīto pušu vajadzības. Izglītības iestādes personālam ir izpratne par viņu personīgo atbildību par savlaicīgu profesionālās kompetences pilnveidi. Vadītāja ir ciešā sadarbībā ar IKSD, lai nodrošinātu atbilstošu infrastruktūru un resursus izglītības	

			programmu īstenošanai (pēc pieprasījumā vienmēr tiek piešķirti papildus līdzekļi pie budžeta (šogad mēbeļu iegādāšanai), kā arī šogad iestādi nodrošināja ar interaktīvo ekrānu un interneta tīklu visā iestādē).	
RR2	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām.	IV līmenis – ļoti labi	Vadītāja iniciē un organizē plašu sadarbību ar nozares organizācijām – Rīgas domes Īpašuma departamentu, Informācijas tehnoloģijas centru, Konsultatīvo centru, Sociālo dienestu, Bērnu tiesības aizsardzības centru, Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centrs un Labklājības departamentu piedalās to īstenojamās aktivitātēs, nozarei paredzētu pasākumu, aktivitāšu un projektu izveidē dažādu mērķu īstenošanai savstarpējās sadarbības un mūžizglītības attīstības perspektīvā.	
RR3	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē.	III līmenis – labi (aptauja Edurio 95%)	Iestādē tiek ieviestas jaunas lietas (inovācijas, uzlabojumi) ļoti pārdomāti, ko raksturo personāls. Vadītājam ir izpratne par to nepieciešamību un gatavību uzņemties atbildību par inovāciju ieviešanu. Iestādē novērtē skolotājus, kas veic uzlabojumus, inovācijas, izmēģina jaunas lietas savā darbā. 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.	Turpināt atbalstīt skolotājus jauno lietu ieviešanas procesā.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē.	III līmenis – labi	Vadītājs nodrošina savstarpēju mācīšanos un komandu darbam, kas ļauj apkopot un uzkrāt zināšanu un mācīšanās pieredzi iestādes efektīvai darbībai un savstarpējai pieredzes apmaiņai profesionālajā vidē; lai īstenotu sekmīgu izglītības programmu īstenošanu, iesaistās sadarbībā ar citām iestādēm (iestāde piedalījās Izglītības iniciatīvu centra	Turpināt strādāt izmantojot pieredzes apmaiņu darbu, lai paaugstināt efektīvu izglītības iestādes darbību

			organizētāja projektā “Kompetents pedagogs 21.gadsimtā: zināšanas praksē” 2019.gadā, apmeklēja Konsultatīvā centra seminārus. Konsultācijas, apmaiņas pieredzēm pasākumus un tml.	
RR5	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem.	IV līmenis – ļoti labi (aptauja Edurio 100%)	Iestādes sadarbība ar bērnu vecākiem ir augsta līmenī. Vadītāja nodrošina regulāru vecāku iesaisti iestādes darbībā, organizē vecāku kopsapulci katru gadu, individuāli pārruna ar jaunuzņemtājiem vecākiem, organizē iepazīšanas dienu, kurā personīgi piedalās. Iestāde ir atrunātas skolotāju, vadības un vecāku atbildība.	
RR6	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību.	IV līmenis – ļoti labi (aptauja Edurio 100%)	Vadītāja labi skaidro skolotājam pārmaiņu nepieciešamību, to ieviešanas “plusus un mīnusos”.	

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

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim Ļoti labi / 94% /. To apliecina izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode: anketēšana EDURIO.

Kritērija vērtēšanā tiek ņemti vērā šādi rezultatīvie rādītāji (turpmāk tekstā – RR):

- Cilvēkresursu kvalitāte un kapacitāte: pedagogi, noslogojums (RR1);
- Cilvēkresursu kvalitāte un kapacitāte: atbalsta personāla pieejamība (RR2);
- Pedagogi pilnveido savu profesionālo darbību (RR3);
- Izglītības iestādes darbinieku noslodze, izdegšanas risku mazināšana (RR4).

NPK	Rezultatīvā rādītāja nosaukums	Kvalitātes līmeņa vērtējums punktos	Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
RR1	Cilvēkresursu kvalitāte un kapacitāte: pedagogi, noslogojums.	IV līmenis – ļoti labi	Iestādē ir spēcīga komanda ar skolotājiem, kuri strādā ne mazāk par 0,85 slodzes. Lielāka skolotāju daļa strādā ilgāk par 10 gadiem (t.i. 14 pedagogi). Vienā grupā strādā divi skolotāji maiņu darbā. 18 skolotājas veido “skolotāju kodolu”. Amatu	

			<p>savienošana bija tikai diviem pedagogiem – skolotājs logopēds un speciālais pedagogs. Gandrīz visu skolotāju darbības kvalitāte ir novērtēta kā laba.</p> <p>Iestādē daudzu gadu laikā ir izveidojušās tradīcijas izglītojamo sekmīgā izglītošanā un audzināšanā, ikdienā notiek nemītīgs darbs izglītojamo potenciālā realizēšanā.</p> <p>Iestādē ir ieviesta profesionālās darbības pašnovērtēšanas sistēma.</p> <p>Skolotājas cenšas nodrošināt: labvēlīgo, attīstošo vides radīšanu grupās; pastāvīgo bērnu izaugsmes analīzi; individuālo pieeju katram izglītojamam.</p>	
RR2	Cilvēkresursu kvalitāte un kapacitāte: atbalsta personāla pieejamība.	IV līmenis – ļoti labi	<p>Iestādē ir pieejams atbalsta personāls – skolotāji logopēdi, speciālais pedagogs, nepieciešamības gadījumos iestādē sadarbība ar Konsultatīvo centru pieprasa psihologa un sociāla pedagoga palīdzību, lai sniegtu atbalstu izglītojamajiem. Atbalsta komandas darba rezultāta tiek sagatavotas individuālais plāns bērniem ar īpašam vajadzībām, kuru nosaka Pedagoģiski medicīniskā komisija, vai mācību grūtības novēro pati iestāde. Skolotājas sistemātiski plāno un īsteno savu profesionālo izaugsmi (meklē papildus resursus un laiku (apmeklējot pilnveides kursus vai strādājot darba grupās), lai turpinātu pilnveidoties un paaugstināt pedagoģiskas darba kvalitāti un iestādes prestižu.</p>	
RR3	Pedagogi pilnveido savu profesionālo darbību.	IV- ļoti labi	<p>VIIS sistēmas “Profesionālās kompetences pilnveides dokumenti” vienmēr ir kārtībā, savlaicīgi apmeklēti kursi un saņemtas apliecības. Iestādes pedagogi sistemātiski plāno un īsteno savu profesionālo izaugsmi. Meklē papildus resursus, lai turpinātu pilnveidoties – atbalstu pie vadītājas</p>	

			vietnieka izglītības jomā, vadītājas un izziņas materiālus apkopo, lai meklēt labākus metodiskus norādījumus. Vadītājas vietnieks i.j. plāno un organizē iestādē seminārus, konsultācijas, darba grupu pieredzēs apmaiņas pasākumus.	
RR4	Izglītības iestādes darbinieku noslodze, izdegšanas risku mazināšana.	IV- ļoti labi	Iestādē katrs skolotājs apzinās un var pamatot savu faktisko slodzi un arī iestādes vadība pārzina skolotāju slodzi, ņemot vērā visas darba aktivitātes. Skolotāji jūtas ērti pārrunājot savu darba slodzi ar iestādes vadību. Vadītāja vienojas ar skolotājam par aizvietošanu, izvēlas brīvprātīgo piekrišanu aizvietot kolēģi. Kā arī veicot aizvietotāju rotāciju. Skolotājas bieži saņem argumentētu invertējumu no iestādes vadības par darba kvalitāti, kas motivē turpināt noturēt atbilstošas kvalitātes līmeni. Iestādē nebija izdegšanas sindroma izpausmes gadījumi, kas liecina par to, ka vadība kontrole skolotāju noslogojumu.	

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

Iestādes vadītājam nebija profesionālās darbības novērtēšana.

