



LATVIJAS REPUBLIKA
RĒZEKNES VALSTSPILSĒTAS DOME
RĒZEKNES PILSĒTAS PIRMSSKOLAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDE „VARAVĪKSNE”
Reģ. Nr. 3101901620, Raiņa iela 17, Rēzekne, Latvija LV-4601. Tālr. 64622831, e-pasts: varaviksne@rezekne.lv

Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Rēzeknē, 22.11.2021. *

(vieta, datums)

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Rēzeknes pilsētas Izglītības pārvaldes vadītājs

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Arnolds Drelings

(paraksts*)

(vārds, uzvārds)

_____.11.2021. *

(datums)

* DOKUMENTS PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

1. 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, 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	RAIŅA IELA 17, RĒZEKNE, LV-4601	V-3380	06.01.2011.	64	61
Pirmsskolas izglītības mazākumtautību programma	01011121	RAIŅA IELA 17, RĒZEKNE, LV-4601	V-3381	06.01.2011.	66	65

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.)	14	pieņemts jauns sporta skolotājs un pirmsskolas skolotājs
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	-	-
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	2	skolotājs logopēds, iestāžu un skolu māsa

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

Galvenie uzdevumi 2021./2022.mācību gadam

➤ Iestādes pašvērtēšanas sistēmas pilnveidošana;

Plānotie rezultāti:

Kvalitatīvi:

- pašvērtēšanā piedalās visas mērķgrupas (vecāki, pedagogi, dibinātāja pārstāvis) - pašvērtēšanā tiek izvērtēta ikgadējo prioritāšu īstenošana, izglītības un audzināšanas prioritāro darbu virzienu ieviešana;
- pašvērtēšanā ir izmantotas vismaz trīs kvalitātes vērtēšanas metodes, par kurām vienojas visi iesaistītie - pašnovērtējuma ziņojumā 1.daļu sagatavo iestādes vadītāja,

2. daļu sagatavo metodiķe un pedagogi, 3 daļu sagatavo iestādes administrācija un vecāku pārstāvji no iestādes padomes;

- izglītības iestādes vadītājs pašvērtēšanā nodrošina procesa virzību, atbild par pašnovērtējuma ziņojuma pēdējo redakciju.

Kvantitatīvi:

- pedagogiskas padomes sēde "Iestādes pašvērtēšanas sistēmas pilnveidošana";
- praktiskais seminārs "Pašvērtējuma posmi" (gan pedagogiem, gan tehniskiem darbiniekiem);
- par 25% pieaug visu gatavība iesaistīties pārmaiņu īstenošanā izglītības iestādē;
- 3 darba sanāksmes par pašvērtēšanu izglītības iestādē;
- iestādes pašvērtējums saskaņā ar IKVD ieteikumiem.

➤ **Lietpratībā un aktīvā darbībā balstīts mācību process, akcentējot valodas jomu.**

Plānotie rezultāti:

Kvalitatīvi:

- veidot izpratni par valodas struktūru – ka skaņas un rakstzīmes (burti) veido vārdus, vārdi veido teikumus, cilvēki izmanto valodu saziņai;
- izglītojamie lieto valodu kā saziņas līdzekli visās mācību jomās;
- attīstās izglītojamo runas prasmes atbilstoši izglītojamo attīstības līmenim;
- izglītojamo runas attīstīšanas procesā iesaistās un piedalās gan izglītojamie mācību centros, gan vecāki, gan pedagogi, gan atbalsta personāls (logopēde);
- izglītojamo attīstības vērtēšana runas jomā notiek regulāri, saskaņā ar izstrādāto iestādēs vērtēšanas kārtību.

Kvantitatīvi:

- katrā grupā izglītojamie patstāvīgi un radoši darbojas mācību centros, izmantojot valodu;
- 1 izglītojošs seminārs valodas mācību jomā (skaņu izrunas kultūra, lasītprasmes), sadarbībā ar logopēdu;
- 6 nodarbības valodas jomā tiks vērotas un analizētas;
- 1 mācību un metodiskās literatūras izstāde valodas jomā;
- 2 izglītojamo radošo darbu izstādes;
- 1 konkurss izglītojamo ģimenēm.

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

2.1.Izglītības iestādes misija – iestādes darbinieki sadarbībā ar izglītojamo vecākiem veicina izglītojamo vispusīgu attīstību, audzēkņi apgūst Es apziņu, aug, patstāvīgi darbojas, ieinteresēti un ar prieku mācās, gūstot pieredzi par sevi, citiem, apkārtējo pasauli un savstarpējo mijiedarbību tajā.

2.2.Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – laimīgs, patstāvīgs bērns, kurš ir gatavs pielietot savas prasmes un kompetences, mācīties, pilnveidoties un adaptēties strauji mainīgajā pasaulē.

2.3.Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – bērni, darbinieki, sadarbība, atbildība, tradīcijas.

2.4. 2020./2021.mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti

- **Veicināt izglītojamā audzināšanas procesā būtiskāko tikumu (atbildība, centība, godīgums, laipnība, līdzietība, savaldība, taisnīgums) izkopšanu, drošības un veselīga dzīvesveida izpratni un pielietošanu ikdienā.**

Sasniegtie rezultāti:

Kvalitatīvi:

- ✓ aktualizēti un veicināti izglītojamo pozitīvas uzvedības ieradumi visa mācību gada laikā;
- ✓ apgūti grupu uzvedības noteikumi;
- ✓ veikta tikumu izkopšana, izmantojot literāros darbus, dziesmas un kustību rotaļas;
- ✓ tika veicināta izglītojamo audzināšanas procesā būtiskāko tikumu izkopšana, veidota drošības un veselīga dzīvesveida izpratne un pielietošana pasākumos un aktivitātēs.

Kvantitatīvi:

- ✓ organizētie pasākumi: Ziņību dienas pasākums, Tēvu dienas sportisks pasākums, Par godu iestādes 55 gadu jubilejai dabas materiālu, ziedu paklāja izveidošana "55!", visi gadskārtu svētki, Latvijas dzimšanas dienas pasākums, Mātes un ģimenes dienu pasākumi u.c.
- ✓ Veiktas drošības instruktāžas bērniem (ceļu satiksme, ugunsdrošība, elektrodrošība, drošība sacensībās, sporta nodarbībās un sporta laukumā, drošība uz ūdens, drošība masu pasākumos);
- ✓ zobu veselības veicināšanas pasākumi (sadarbība ar Rēzeknes slimnīca);
- ✓ putnu barotavu pagatavošana un uzturēšana pastaigu laukumos;
- ✓ drošības nodarbības "Kas jāzina un kā jārikojas dzelzceļa tuvumā" (sadarbība ar Valsts akciju sabiedrību "Latvijas dzelzceļš");
- ✓ dalība konkursos: bateriju vākšanas konkurss (sadarbībā ar "Zaļā Josta"), konkurss "Šodien Laukos" (sadarbība ar Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centru);
- ✓ izstāde "Kūlainis, pērstainis, delnainis..." (sadarbība ar bērnu ģimenēm);
- ✓ 4 bērnu darbu izstādes;
- ✓ sporta svētki, veselības nedēļas un olimpiskās dienas pasākumi (sadarbība ar Rēzeknes Sporta pārvaldi, LTSA, Latvijas Olimpisko Komiteju).

- **Sekmēt bērna personības apzināšanos un attīstību, ievērojot viņa vajadzības, intereses, spējas, pieredzi, mērķtiecīgi attīstot domāšanas prasmes, radošumu un pašizpaušmi.**

Sasniedzamie rezultāti:

Kvalitatīvi:

- ✓ realizēta individuālā pieeja izglītojamo kompetenču attīstībā, pamatojoties uz bērnu mācību sasniegumu izvērtēšanu (vērtēšana notiek saskaņā ar Izglītojamo mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību), izglītojamie vērtē savu darbu un citus audzēkņus, kopā ar skolotāju plāno tālāko darbību;
- ✓ sekmēta izglītojamo pašizpaušme un radošums.

Kvantitatīvi:

- ✓ Sadarbībā ar iestādes Atbalsta komandu tika organizētas nodarbības ar bērniem, kuriem ir grūtības iesaistīties mācību procesā un ar talantīgiem bērniem;
- ✓ Tika veiktas 3 sarunas ar vecākiem par viņu bērnu attīstības veicināšanas iespējām, kurās piedalījās vecāki, grupu skolotājas, iestādes vadītāja, izglītības metodiķe, logopēde;
- ✓ izglītojamie piedalījās 4 iestādes organizētajās bērnu radošo darbu izstādēs, teātru dienās;
- ✓ izglītojamie piedalījās 4 bērnu radošo darbu konkursos (SIA „ALAAS” konkurss PII „ Atkritumu Konteinerītis” Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centra konkurss “Šodien laukos”, Latvijas Bīskopības biedrības vizuālās mākslas konkurss “Bite, daba un es”, zīmējumu konkurss “Apsveikums Latvijas sportistiem Tokijas Olimpiskajās spēlēs!” - II vietu ieguva Darens Naumkovs).

➤ **Turpināt pilnveidot iestādes darbinieku un bērnu vecāku mērķtiecīgu sadarbību.**

Sasniedzamie rezultāti:

Kvalitatīvi:

- ✓ veikta vecāku izglītošana un informēšana;
- ✓ vecāki iesaistīt izstāžu un pasākumu organizēšanas procesā;
- ✓ regulāri organizētas individuālas pārrunas ar vecākiem par mācību procesa norisi un izglītojamā sasniegumiem.

Kvantitatīvi:

- ✓ piedāvātas 5 lekcijas/konsultācijas vecākiem (sadarbība ar Rēzeknes pamatskolu – attīstības centru, Rēzeknes pilsētas Sociālo dienestu, VBTAI Konsultatīvo nodaļu);
- ✓ ievietota informatīva un izglītojoša informācija dažādos jautājumos iestādes mājas lapā un vecāku WhatsApp grupās;
- ✓ sadarbībā ar vecākiem organizētas 2 izstādes, izveidots paklājs no dabas materiāliem, pasākumi gan attālināti, gan svaigā gaisā, ievērojot distanci;
- ✓ organizētas 3 vecāku sapulces katrā grupā;
- ✓ organizētas 3 Iestādes padomes sēdes;
- ✓ organizētas 4 sarunas ar vecākiem par viņu bērnu attīstības veicināšanas iespējām, kuru laikā sniegtas rekomendācijas, atbalsts un panāktas vienošanās par vienotām prasībām un pieeju bērnu attīstībā;
- ✓ vecāki iesaistījās sporta aktivitātēs ģimenēm (Tēvu dienas pasākums, ģimenes dienas aktivitātes, velobrauciens pa Rēzeknes pilsētu (organizēja pašvaldība), BTA velotrases atklāšanā J.Raiņa parkā u.c.);
- ✓ regulāri notika individuālas pārrunas ar vecākiem par mācību procesa norisi un izglītojamā sasniegumiem.

3. Kritēriju izvērtējums

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājs nodrošina efektīvu savas un iestādes darbības pašvērtēšanu un ar to saistīto attīstības plānošanu (tiek izvirzīti mērķi, vīzija, ikgadējās prioritātes), izmantojot dažādas kvalitātes vērtēšanas metodes, iesaistot izglītības iestādes darbībā lielāko daļu no ieinteresētajām mērķgrupām (vadības komanda, pedagogi, darbinieki, vecāki, dibinātāja pārstāvji); - regulāri tiek veikta vecāku un darbinieku anketēšana ar mērķi izvērtēt iestādes darbību un noskaidrot nepieciešamos uzlabojumus; - izglītības iestādes pašvērtēšanas un kvalitātes vērtēšanas procesā tiek izmantoti kvalitatīvie un kvantitatīvie indikatori; - izglītības iestādes pašvērtēšanas un attīstības plānošanā visas iesaistītās puses darbojas pēc iestādes vadības iniciatīvas; - 83% darbinieku izprot iestādes definētos mērķus un uzdevumus; - 76 % vecāku vērtē iestādes darbību ar vērtējumu Ļoti labi; - Iestādes padome vērtē iestādes darbību ar vērtējumu Ļoti labi. 	<ul style="list-style-type: none"> - ir nepieciešams iesaistīt 100% mērķgrupu iestādes pašvērtēšanā un attīstības plānošanas procesā; - ir nepieciešams pilnveidot iestādes pašvērtēšanas sistēmu, lai visi darbinieki mērķtiecīgi un pēc pašu iniciatīvas iesaistītos iestādes pašvērtēšanas un attīstības plānošanā; - ir nepieciešams pilnveidot anketas, iekļaut papildus jautājumus saskaņā ar pašvērtēšanas kritērijiem; - ir nepieciešams pilnveidot sadarbības formas, kas sniegs 100% darbinieku izpratni par iestādes definētajiem mērķiem un uzdevumiem, ievērojot cieņpilnu attieksmi pret katru izteikto priekšlikumu vai viedokli, tādā veidā veicinot labbūtību un piederību pirmsskolas izglītības iestādei.
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājam ir izpratne par dažādām metodēm, kas pārsvarā nodrošina efektīvu personāla pārvaldību iestādē; - vadītājs deleģē pienākumus un atbildību administrācijas darbiniekiem un pedagogiem; - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - turpināt sniegt personālam atbalstu dažādos jautājumos; - turpināt izmantot dažādas metodes efektīvas personāla pārvaldības nodrošināšanai.

<p>objektīvu iemeslu dēļ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - vadītājs un administrācija sniedz personālam atbalstu dažādos jautājumos (pedagoģiski izglītojošos jautājumos, dokumentu noformēšanā, dažādu problēmsituāciju risināšanā, darba jautājumu risināšanā, vides pilnveidošanā, personīgajos jautājumos). 	
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldību un darbības efektivitāti, sasniedzot kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus; - vadības komanda sastāv no administrācijas darbiniekiem un citiem darbiniekiem; - vadības komanda sasniedz kopā ar dibinātāju definētos izglītības kvalitātes mērķus; - izglītības iestādes kvalitātes mērķi tiek regulāri aktualizēti, ņemot vērā izglītības iestādes sasniegtos rezultātus iepriekšējā gadā; - iestādes attīstības plāna stratēģiskie mērķi un prioritātes ir izvirzīti pamatojoties uz Rēzeknes pilsētas ILGTSPĒJĪGAS ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJU 2030 un LATVIJAS NACIONĀLO ATTĪSTĪBAS PLĀNU 2021.–2027.gadam. - iestādes darbs tiek veikts saskaņā ar izvirzītajiem mērķiem un prioritātēm; - 76% vecāku iestādes darbību kopumā novērtēja ar vērtējumu ļoti labi, kas liecina par komandas darba labu efektivitāti. 	<p>Pilnveidot vadības komandas darbu, izvirzot mērķus un uzdevumus arī īsākam laika periodam, sniedzot savstarpējo atgriezenisko saiti un izvērtējot situāciju, izmantojot metodes no dažādām metožu grupām (sarunas, intervijas, nodarbību vērošanas rezultāti).</p>
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājam ir nepieciešamās zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību; - vadītājs ar saimniecības vadītāju, ņemot vērā darbinieku pieteikumus, teritorijas un ēkas telpu apsekošanas rezultātus, sastāda iepirkumu plānu katram gadam, iesniedz plānoto remontdarbu tāmes Izglītības pārvaldei; - finanšu resursi tiek lietderīgi un atbildīgi izmantoti iestādes labiekārtošanai un 	<ul style="list-style-type: none"> - Piesaistīt finanšu resursus no dažādiem avotiem (projekti, atbalsta biedrības u.tml.), un efektīvi tos izmantot.

<p>iestādes mērķu sasniegšanai;</p> <ul style="list-style-type: none"> - vadītājs katru gadu saskaņo finanšu tēriņus ar pašvaldību un Iestādes padomi; - regulāri sniegtas atskaites par finanšu un resursu pārvaldību Izglītības pārvaldei un Iestādes padomei; - tika piesaistīts papildus pašvaldības finansējums iestādes vajadzībām (tehnikas iegādei (ūdens sildītājs, zāles plāvējs), ūdens apgādes sistēmas remontam un jumta remontam); - vadītājs dažkārt piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem (ziedojumi, īres maksa), un efektīvi tos izmanto. 	
--	--

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
<ul style="list-style-type: none"> - tiek nodrošināts iestādes darbības tiesiskums; - vadītājs iekšējo normatīvo dokumentu sagatavošanā izmanto citu dotos paraugdokumentus un prot radīt iekšējos normatīvos dokumentus pilnībā pats; - izstrādāti iekšējie normatīvie akti tiek atjaunoti atbilstoši reālajai situācijai, veikta dokumentu saskaņošana ar dibinātāja pārstāvi; - regulāri tiek atjaunota un papildināta informācija VIIS sistēmā; - vadītājam ir zināšanas par pedagogiem nepieciešamo izglītību, kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides jautājumiem; - izglītības iestādes iekšējie normatīvie akti ir praktisks instruments, ar kuriem vadītājs īsteno savu darbību, lai sasniegtu rezultātus. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemātiski sekot izmaiņām likumdošanā, nodrošinot vienotu izpratni par dokumentācijas apriti un dokumentācijas atjaunošanu saskaņā ar jaunajiem normatīvajiem aktiem.
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājam ir zināšanas un prasmes par līderības stratēģijām un taktikām; - vadītājs konsultējas ar visām iesaistītajām pusēm (vadības komanda, pedagogi, darbinieki, vecāki, dibinātāja pārstāvji); - ir pieredze darbā krīzes situācijās. 	<ul style="list-style-type: none"> - turpināt pilnveidot prasmes darbā krīzes situācijās un par līderības stratēģijām un taktikām.

<ul style="list-style-type: none"> - vadītājam ir zināšanas un prasmes stratēģiskās komunikācijas, iekšējās komunikācijas, krīzes komunikācijas un starpkultūru komunikācijas īstenošanā sekmīgas izglītības iestādes pārvaldības nodrošināšanai. - iestādes vadītājs ir atvērts komunikācijai darbiniekiem, audzēkņiem, vecākiem, dibinātāja pārstāvjiem un citu organizāciju pārstāvjiem. - vadītāja viedoklis/runa ir skaidra, argumentēta un loģiska; - informācijas aprīte notiek Whatsapp, GoogleMett, Zoom platformā, iestādes mājas lapā, pa e-pastu, telefoniski; - vadītājs spēj sniegt un saņemt dažādu atgriezenisko saiti, tā ir konkrēta un vērsta uz rīcības pilnveidi. 	<ul style="list-style-type: none"> - turpināt paplašināt zināšanas par jēgpilnas informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu, lai identificētu un risinātu problēmas, radot jaunas vērtīgas idejas, iespējas un risinājumus.
<ul style="list-style-type: none"> - vadītāja darbība ir ētiska, to raksturo prasme īstenot cienpilnu komunikāciju; - vadītājs prot argumentēt savu rīcību un tās atbilstību konkrētajai situācijai; - izglītības iestādē ir definētas kopīgās vērtības un sadarbības principi, tādējādi veidojot uz līdzatbildību vērstu organizācijas kultūru, vērtības tika apspriestas un nedefinētās kopā ar pedagogiem un iestādes padomi. 	
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājs zina kādas prioritātes ir noteiktās Izglītības attīstības pamatnostādņēs, Sporta politikas pamatnostādņēs, Kultūrpolitikas pamatnostādņēs un Rēzeknes pilsētas Ilgstspējīgas attīstības stratēģijā 2030; - vadītājs spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus, kas atspoguļojas attīstības plānā un gada darba plānos. 	<ul style="list-style-type: none"> - turpināt sekot jaunumiem izglītības sistēmā un nozares politikā.
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājam ir zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, informācija par aktualitātēm pedagogijā, skolvadībā un pārvaldībā. - vadītājs sniedz atbalstu pedagogiem digitālo prasmju apgūšanā un to izmantošanā mācību procesā un darbā ar vecākiem. 	<ul style="list-style-type: none"> - sekot jaunumiem audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos; -veidot PII skolotāju mācīšanās kopienu, lai profesionāli pilnveidotos un apzinātu citu labo praksi, kuru var izmantot darbā.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājs sadarbojas ar dibinātāja pārstāvjiem un vietējo pašvaldību, lai: definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju, mērķus un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu, nodrošinātu nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi personālam atbilstoši normatīvo aktu prasībām, nodrošinātu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. - vadītājs sadarbojas ar pašvaldības struktūrām: Sociālo dienestu, Austrumlatvijas radošo pakalpojumu centru "Zeimuļš", Sporta pārvaldi, Rēzeknes slimnīcu, Bāriņtiesu, Rēzeknes pamatskolu – attīstības centru; - 80% izglītības iestādes personāla vadītāja profesionālās darbības rezultātā spēj objektīvi definēt savu personīgo atbildību par profesionālās kompetences pilnveidi; - sadarbības ar dibinātāju rezultātā izglītības iestādē ir pieejams optimāls infrastruktūras un resursu apjoms. 	<ul style="list-style-type: none"> - turpināt kvalitatīvu un mērķtiecīgu sadarbību ar izglītības iestādes dibinātāju un pašvaldību.
<ul style="list-style-type: none"> - vadītājs regulāri iesaistās sadarbībā ar vietējo kopienu un nozares organizācijām, pārstāvot izglītības iestādi kopienas un nozares organizāciju īstenotajās aktivitātēs; - vadītājs regulāri piedāvā izglītojošos seminārus, kuros piedalās iestādes izglītības metodiķe un skolotājas, citu iestāžu pedagogu izglītošanai. 	
<ul style="list-style-type: none"> - iestādē ir izpratne par aktuālo pārmaiņu būtību izglītībā pēdējo pāris gadu laikā; - iestādes personāls aktīvi iesaistās aktuālo pārmaiņu ieviešanā; - vadītājs savā darbā, veidojot izziņas un inovāciju kultūru izglītības iestādē, izmanto šādus profesionālos instrumentus: kārtību un instrukciju izstrāde, sapulces darbiniekiem (informatīvas, izglītojošas), kopsapulces vecākiem, savu piemēru, praktisko atbalstu pedagogiem un administrācijas 	<p>Turpināt inovāciju ieviešanu ar iestādes izglītības metodiķa - pirmsskolas mācīšanās konsultanta resursu palīdzību.</p>

<p>pārstāvjiem atsevišķo jautājumu, inovāciju ieviešanas procesā, izglītojošo semināru organizāciju, dažādu izglītojošo materiālu publicēšana iestādes mājas lapā, izglītojošo materiālu ievietošanu grupu WhatsApp grupās, darbinieku WhatsApp grupā.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - iestādē ir raksturīga profesionāla pedagogu sadarbība, kurā tiek apkopota pieredze, veidoti metodiskie atbalsta līdzekļi, organizēti mūsu iestādes pedagogu vadīti izglītojošie semināri par iestādē iegūto, uzkrāto un apkopoto profesionālo pieredzi citu iestāžu pedagogiem; - iestādes pedagogi profesionāli mērķtiecīgi sadarbojas (nodarbību savstarpējā vērošana, analīze, darbs komandās, regulāras iknedēļas metodiskās sarunas par darba plānošanu, regulārs atbalsta komandas darbs); - iestāde regulāri sadarbojas ar citām izglītības iestādēm, lai iegūtu jaunu pieredzi, skatījumu par aktuālajiem profesionālās darbības jautājumiem. 	<ul style="list-style-type: none"> - turpināt sekmēt savstarpējās pieredzes apmaiņu; - sadarboties ar iestādes izglītības metodiķi - pirmsskolas mācīšanās konsultantu un citiem pirmsskolas mācīšanās konsultantiem.
<ul style="list-style-type: none"> - pirms uzņemšanas notiek individuāla saruna ar izglītojamo vecākiem par kārtību, kādā notiek mācības, kā tiek organizēts darbs izglītības iestādē, kāda ir vecāku atbildība izglītības procesā, kā arī vecāki katru pusgadu tiek iepazīstināti ar plānotajām aktivitātēm, informatīvajos stendos katru mēnesi ir izvietota informācija par katra mēneša darba plānu; - vecāki labprāt un regulāri iesaistās izglītības iestādes darbā pēc vadītāja uzaicinājuma, katru gadu ir arī vecāku iniciatīva īstenot kādu konkrētu aktivitāti, pasākumu; - izglītības iestāde īsteno mērķtiecīgas aktivitātes vecāku izglītošanai par audzināšanas jautājumiem (iekļautie izglītojošie jautājumi vecāku sapulcēs, kopsapulcēs, izglītojošies semināri, kurus vada psihologs vai citi speciālisti, tiek nosūtītas saites uz bezmaksas 	<ul style="list-style-type: none"> - turpināt iesaistīt vecākus izglītības iestādes darbībā; - turpināt mērķtiecīgi strādāt pie vecāku izpratnes palielināšanas par bērnu audzināšanas jautājumiem.

<p>izglītojošiem semināriem, ievietota izglītojošā informācija iestādes mājas lapā);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iestādes padome regulāri darbojas, iniciē pasākumu organizāciju. - Grupu vecāki aktīvi sadarbojas ar pedagogiem; - ir mērķtiecīgi strādāts pie vecāku izpratnes palielināšanas par bērnu fiziskās un psiholoģiskās, emocionālās attīstības īpatnībām, audzināšanas jautājumiem; - vadītājs nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, tiek organizētas vecāku kopsapulces, regulāri piedalās Iestādes padomes sēdēs, veic vecāku aptaujas, sadarbojas ar vecākiem, sniedz atbalstu vecākiem nepieciešamības gadījumā. 	
<ul style="list-style-type: none"> - izglītības iestādē Izglītības iestādes padome darbojas saskaņā ar Izglītības likuma 31.pantā noteikto pilnā apmērā; - izglītības iestādes vadītājs rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu šo institūciju darbību, savlaicīgi sniedz nepieciešamo informāciju un atbalstu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Radīt priekšnosacījumus iestādes padomes iesaistei iestādes prioritāšu plānošanā un sasniegšanā.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
<ul style="list-style-type: none"> - visiem pedagogiem, kuri strādā izglītības iestādē, ir normatīvajos aktos noteiktā nepieciešamā izglītība un profesionālā kvalifikācija. Viens pedagogs iegūst pirmsskolas skolotāja kvalifikāciju un strādā skolotāja mentora vadībā. 4 pedagogiem ir maģistra grāds pedagoģijā; - visa nepieciešamā informācija par pedagogu izglītību un profesionālo kvalifikāciju savlaicīgi ir ievadīta VIIS; - VIIS pieejamā informācija par pedagogu tarifkāciju ir pilnīga, atbilst reālajai situācijai un normatīvajos aktos noteiktajam; 	<p>Motivēt pedagogus uzsākt mācības maģistra studiju programmās vai mācīties par konsultantu, vai mācīties citu specialitāti (speciālo pedagoģiju, logopēdiju).</p>

<ul style="list-style-type: none"> - iestāde ir ieguvusi informāciju par personālu no Sodu reģistra, tā katru gadu tiek atjaunota; - pagaidām nebija gadījumu, kad nepieciešams saņemt atļauju darba tiesisko attiecību uzsākšanai/turpināšanai izglītības iestādē, bet ir zināšanas par atļaujas saņemšanas kārtību; - izglītības iestādē nav ilgstošu pedagogu vakanču (vairāk kā 1 mēnesis), ilgstošas darba nespējas vai prombūtnes gadījumā pedagogi tiek aizvietoti. 	
<ul style="list-style-type: none"> - visi pedagogi, kuri strādā izglītības iestādē, veic tiesību aktos noteikto nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi (3 gadu laikā 36h profesionālās kompetences pilnveides kursi, tai skaitā 6h kursi audzināšanas jautājumos, vienu reizi pedagoga profesionālās darbības laikā ir apgūti bērnu tiesību aizsardzības pamati vismaz 6h apjomā); - informācija VIIS par pedagogu profesionālās kompetences pilnveidi ir pilnīga; - katru mācību gadu tiek sastādīts pedagogu profesionālās kompetences pilnveides plāns, kurš laicīgi tiek realizēts. 	
<ul style="list-style-type: none"> - pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un tās īstenotās izglītības programmas specifikai; - izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēma, kura apliecina, ka lielākajai daļai novērtēto pedagogu darba kvalitāte ir laba un ļoti laba. 	<ul style="list-style-type: none"> - ir pedagogi, kuri nav novērtējušies, - ir nepieciešams rosināt pedagogus novērtēt pedagoģiskā darba kvalitāti.
<ul style="list-style-type: none"> - izglītības iestādē ir izveidota pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma; - pedagogi mācību gada beigās veic sava darba pašvērtēšanu; - katra mācību gada sākumā pedagogi sastāda individuālā metodiskā darba plānus, mācību gada beigās veic analīzi par plāna izpildi, analīzes rezultātus izmanto nākamā gada individuālā 	<ul style="list-style-type: none"> - dažiem jauniem pedagogiem ir jāvērtē savu profesionālo darbību, ņemot vērā precīzus un uzticamus datus no dažādiem avotiem; - atbalsta sniegšana jaunajiem pedagogiem (iestādes izglītības metodiķe-pirmsskolas mācīšanās konsultants).

<p>metodiskā darba plāna sastādīšanai un pašvērtējuma sagatavošanai;</p> <ul style="list-style-type: none"> - pedagogiem sniedz atbalstu un konsultācijas iestādes metodiķe - pirmsskolas mācīšanās konsultants; - pedagoģiskais personāls izvērtē savu profesionālo darbību, tai skaitā to, cik efektīvs bijis izglītības process un ikdienas darbība, identificē savas darbības stiprās puses un labas prakses piemērus, ar kuriem var dalīties ar citiem kolēģiem; - lielākā daļa pedagoģiskā personāla spēj argumentēti atbildēt par turpmāk nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi, pašu veicamo savas profesionālās darbības pilnveidei; - lielāka daļa pedagogu izvērtē savu profesionālo darbību, ņemot vērā precīzus un uzticamus datus no dažādiem avotiem (izglītojamo izaugsmes dinamikas, mācību nodarbību vērošanas rezultātiem, izglītojamo sniegtas atgriezeniskās saites u.tml.). 	
--	--

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

4.1. Nav īstenoto projektu.

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

5.1. Iestādei nav noslēgti sadarbības līgumi.

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

6.1. Prioritātes.

Izglītojamā audzināšanas procesā būtiskāko tikumu (atbildība, centība, godīgums, laipnība, līdzietība, savaldība, taisnīgums) izkopšanas veicināšana, drošības un veselīga dzīvesveida izpratne un pielietošana ikdienā.

6.2. Galvenie secinājumi pēc mācību gada izvērtēšanas.

Īpaša uzmanība, plānojot iestādes pedagoģisko un audzināšanās darbu, tika pievērsta izglītojamo vispusīgai attīstībai, uzliekot akcentus uz patriotismu, pilsoniskās līdzdalību un atbildību, veselīgo dzīvesveidu, ģimenes vērtību saglabāšanu un attīstīšanu, kā arī citu vērtību audzināšanu. Iestādē ir izstrādāts audzināšanās plāns, kura realizēšanai tika iesaistīti izglītojamo vecāki, organizējot kopīgus pasākumus, izstādes un citus pasākumus. Audzināšanas darba plāna realizēšana notiek sadarbībā ar iestādes padomi. Regulāri izglītojamos un to ģimenes iesaistām organizētājos

dažādu projektu norisēs, kurās bērni kļūst par aktīviem dalībniekiem un pasākumos, kuru laikā notiek izpratnes veicināšanā par tikumiem, ģimeni, piederību tai, paaudžu vienotības apzināšanos vērtību saglabāšanā.

7. Citi sasniegumi

7.1. Jebkādi citi sasniegumi, par kuriem vēlas runāt izglītības iestāde (galvenie secinājumi par izglītības iestādei svarīgo, specifisko).

Iestādes izglītojamie regulāri piedalās organizētajās aktivitātēs programmas “Piens un augļi skolai” ietvaros, izglītojamie aktīvi tiek iesaistīti dažādos pilsētas un valsts mēroga konkursos, izglītojamie saņēma diplomus un godalgotas vietas, piedalījāmies arī veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumos, kuri bija organizēti ESF projektu ietvaros, 2021./2022.m.g. izglītojamie piedalīsies AS “Latvijas valsts meži” ekoprogrammā pirmsskolām “Cūkmena detektīvi” (5 līdz 7 gadus jauniem bērniem).