

# Izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Brocēni, 2021.gada 3.novembris

(vieta, datums)

## Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Saldus novada domes priekšsēdētājs

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Māris Zusts

(paraksts)

11.11.2021.

(datums)

(vārds, uzvārds)

SASKAŅOTS

Saldus novada pašvaldības izglītības pārvaldes vadītāja

Saulcerīte Levica

11.11.2021.

## 1. Brocēnu pirmsskolas izglītības iestādes “Mūsmājas” 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		
Vispārējās pirmsskolas izglītības programma	01011111		V-9679	22.02.18.	122	136

### 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.)	17	Tajā skaitā vadītāja, vadītājas vietniece
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	0	
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	1	Logopēds

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

	Kvalitatīvie sasniedzamie rezultāti	Kvantitatīvie sasniedzamie rezultāti
<b>Mērķis</b> Veicināt izglītības kvalitāti, efektivitāti un lietpratību, balstoties uz iestādes darbības prioritātēm, vīziju un vērtībām.	Iestādes mērķa sasniegšana tiek balstīta uz pašu noteiktiem kvalitātes kritērijiem: individuāla pieeja katram bērnam, padziļināta jēgpilna mācīšanās, daudzveidīga vide un materiāli, audzināšanas darbs, komandas darbs, sadarbība ar vecākiem	Darbinieki savu darbu plāno un organizē balstoties uz iestādes noteiktiem kvalitātes kritērijiem.

<p><b>Uzdevumi</b></p> <p>1. Pilnveidot kompetencēs balstītu izglītības saturu, akcentējot izglītojamo vērtēšanu un sasniedzamā rezultāta kvalitatīvos un kvantitatīvos rezultātus.</p>	<p>Rotaļnodarbību vērojumos atspoguļojas, ka tajās tiek īstenota vērtēšana, kas pamatojas uz iekšējiem noteikumiem. Iepazīstoties ar pedagogu pašnovērtējumu mācību gada noslēgumā, var atklāt pedagoga kvalitatīvos un kvantitatīvos sasniedzamos rezultātus.</p>	<p>Visu grupu skolotāji regulāri veic izglītojamo vērtēšanu.</p>
<p>2. Turpināt veicināt mācību un audzināšanas procesā caurviju prasmi – kritiskā domāšana un problēmrisināšana.</p>	<p>Ir apgūtas jaunas metodes un paņēmieni kritiskās domāšanas integrēšanai izglītības procesā.</p>	<p>Izstrādāts metodisks materiāls ar pedagogu praktiskām idejām, kā veicināt izglītības procesā kritisko domāšanu.</p>
<p>3. Veicināt izglītojamo pilsonisko līdzdalību un kolektīva patriotismu, kultūriidentitāti un valstisko apziņu.</p>	<p>Katra izglītojamo vecuma grupa ir izvirzījušas vīziju, kādi viņi vēlas būt šajā mācību gadā.</p>	<p>2 reizes mācību gadā katra grupa prezentē, kā viņiem veicies.</p>
<p>4. Veicināt pedagogu un darbinieku profesionalitāti un personisko pašattīstību, akcentējot atbildību visos līmeņos.</p>	<p>Ikdienas darbā tiek akcentēta “atbildība”, kura balstīta uz četriem pamatprincipiem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pamani,</li> <li>2) Padari par savējo,</li> <li>3) Meklē risinājumu,</li> <li>4) Rīkojies.</li> </ol>	<p>Noorganizēts viens seminārs darbiniekiem par “atbildību”, kurā piedalījušies 80% darbinieku.</p> <p>Izmantojot metodi “Termometrs”, izmērīta katra darbinieka atbildība.</p>
<p>5. Audzināšanas darbā programmas “Līderis manī” ietvaros turpināt ieviest “Labo paradumu ābecīti”.</p>	<p>Visa mācību gada garumā bērni ir veicinājuši izpratni par jēdzieniem: visi var iegūt; viens par visiem visi par vienu; cieni sevi un citus; atvainojies; apstājies un padomā; esi atbildīgs.</p>	<p>Noorganizēta projektu nedēļa janvārī- “Līderības dienas Mūsmājās”</p>
<p>6. Veikt iestādes pašvērtējumu pamatojoties uz “Attīstības plāns 2018.-2021.gads”, un izstrādāt jaunu Attīstības plānu 2022.-2027.gadam.</p>	<p>Pamatojoties uz iestādes darbības pašvērtēšanas procesu un visu mērķgrupu iesaisti izstrādāts iestādes Attīstības plāns 2022.-2027.gadam.</p>	<p>Notikušas 3 aktivitātes par iestādes darbības izvērtēšanu un 3 aktivitātes par jauno Attīstības plānu.</p>
<p><b>Izglītības iestādes vadītājas darba prioritāte</b></p>	<p>Iestādes darbiniekiem ir iespēja komandmācīšanās rezultātā veicināt izpratni par 3.paranadumu “Sāc ar svarīgāko”.</p>	<p>Noorganizētas 4 diskusijas par 3.paranadumu – Sāc ar svarīgāko!</p>

Iestādes kā mācīšanās organizācijas veidošana	Organizēt “Apaļa galda” sarunas ar mērķi : Mainīt darbinieku redzējumu un paradumus, tiek ierosinātas pārmaiņas ikdienas darbā. Dalīšanās labajā pieredzē par sasniegumiem ikdienas darbā.	Diskusijās piedalījušies 50% darbinieku. Tiek noorganizētas 8 “Apaļa galda” sarunas.
---	---	---

## 2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

- 2.1. Izglītības iestādes misija – Kvalitatīvas, konkurētspējīgas un uz kompetencēm balstītas izglītības nodrošināšana un personības izaugsmes veicināšana.
- 2.2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – Pirmsskolas izglītības iestādes “Mūsmājas” absolvents ir zinātkārs, patstāvīgs un drošs.
- 2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – Veselība, sadarbība, atbildība.
- 2.4. 2020./2021. mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti

N.p.k.	Mērķi/uzdevumi	Sasniegtie rezultāti
1.	Turpināt ieviest kompetencēs balstītu izglītības saturu, akcentējot izglītojamo vērtēšanu un individuālo spēju attīstīšanu.	Grupu vides tika iekārtotas atbilstoši centru darbībai. Veiksmīgi tika apgūta plānošana e-vidē ELIIS platformā. Mācību procesā tika izmantota diferenciācijas un individualizācijas pieeja, mazinot frontālo pieeju- darbu ar visu grupu.
2.	Aktivizēt mācību un audzināšanas procesā caurviju prasmi – kritiskā domāšana.	Pēc Deminga apla principiem secināts, ka vairāk tika strādāt pie problēmsituācijas risināšanas, bet vēl būtu jāturpina darbs pie šīs caurvju prasmes.
3.	Veicināt izglītojamo pilsonisko līdzdalību un kolektīva patriotismu, kultūrientitāti un valstisko apziņu.	Tika noorganizēts pasākums, kas bija veltīts Latvijas valsts svētkiem katrai vecuma grupai. Pasākums tika filmēts un video nosūtīts bērnu vecākiem. Saņēmti atzinīgi vārdus no vecākiem.
4.	Veicināt pedagogu un darbinieku profesionalitāti un personisko pašattīstību, akcentējot sadarbību visos līmeņos.	Izmantojot pašu radītu metodi “Dod pieci!”, tika veicināta sadarbība visos līmeņos, to savos pašvērtējumos atzina 95% pedagogu.
5.	Audzinašanas darbā programmas “Līderis manī” ietvaros ieviest “Labo paradumu ābecīti”.	Programma “Līderis manī” veiksmīgi papildina iestādes audzināšanas darbu. Izmantojot šos principus, tika izveidota “Līderis manī 7paradumu ābecīte”, kas ir kā runājošā siena.

### 3. Kritēriju izvērtējums

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Efektīva iestādes darbība tiek nodrošināta atbilstoši iestādes Attīstības plānam 2018.-2021. gadam.	Izstrādāt iestādes Attīstības plānu 2022.-2027.gadam.
2020./2021. mācību gada viena no priortātēm bija iestādes vērtības- “sadarbība “ mērķtiecīga pielietošana ikdienas darbā, izmantojot pašu veidotu metodi “Dod pieci”	2021./2022. mācību gadā prioritāte vērtība – “Atbildība”
Personāls ir stabils, profesionāls, vēlas sasniegt iestādes kopīgi definētos mērķus	Turpināt darbinieku sarunas ar vadītāju, kas balstās uz S. Koveja veiksmīgu cilvēku 7 paradumiem. 2021./2022. mācību gadā padziļināti izprasts 3.paradums “Sāc svarīgāko”
Pēc darbinieku apmierinātības anketas datiem var secināt, ka 80% darbinieku uzskata, ka ir novērtēti un vadītāja rūpējas par viņu labbūtību.	Organizēt “Apaļā galda” sarunās grupu komandas veidošanai un stiprināšanai, vienojoties par katra komandas dalībnieka atbildību un svarīgajām lietām, kas jāpaveic.
Vadītājam ir izpratne par finanšu resursu efektīvu pārvaldību.	Sagatavot uzskatāmu pamatojumu finanšu līdzekļu nepieciešamībai, balstoties uz iestādes turpmākās attīstības plānu.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Vadības komandai ir pietiekamas zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem, tika apmeklēti IKVD kursi “Demokrātiska pārvaldība izglītības iestādē”	Sekot līdzi aktualitātēm normatīvajos aktos nozarē, aktualizēt darbiniekiem esošos iekšējos noteikumus, atbilstoši reālai situācijai iestādes darbībā
Vadītājam piemīt personiskā līderība, visbiežāk tā saistīta ar stratēģiju līderis – iedvesmotājs.	Nepieciešams iepazīties arī ar citām līderības stratēģijām un taktikām.
Viena no līderības taktikām ir kopēja redzējuma veidošana, kas balstīts uz iestādes vērtībām: sadarbība, atbildība un veselība.	2021./2022. mācību gadā iestādē aktualizēta atbildības kultūra.
Vadības komanda iesaistās izglītības attīstības, kvalitātes īstenošanā un izvērtēšanā valsts līmenī, jo pagājušā mācību gadā, kā IKVD eksperte ir piedalījusies 18 pirmsskolu	Turpināt pilnveidoties apmeklējot kursus kā ekspertam, jo tā ir iespēja kas palīdz labāk veikt savas iestādes un sevis kā vadītājas pašnovērtēšanas procesu un turpmāko mērķu izvirzīšanu.

izglītības iestāžu vadītāju profesionālās darbības izvērtēšanā.	
---	--

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Sadarbība ar dibinātāju ir sekmīga, lai īstenotu iestādes attīstības vīziju: Pirmsskolas izglītības iestādes “Mūsmājas” absolvents ir zinātkārs, patstāvīgs un drošs. Dibinātājs, lai īstenotu vīziju, ir sniedzis finansiālo atbalstu un nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi personālam. Iestādei ir nodrošināta atbilstoša infrastruktūra un resursi izglītības programmu īstenošanai.	Izglītības iestādes personālam ir nepieciešams pilnveidot izpratni un līdzatbildību profesionālās kompetences pilnveidē.
Tiek veidota izziņas un inovāciju organizācijas kultūra iestādē, kas atbalsta pārmaiņas, jo tās ir mūsu iespējas. Covid-19 situācijas laikā pedagogi vairāk apguva IT prasmes, iemācījās nodrošināt attālinātās mācības un veidot komunikāciju ar vecākiem.	Vadītājam un darbiniekiem būtu jāpilveido IT prasmes, lai sekmētu ikdienas darba procesus, jāveicina izpratne par svarīgiem darbiem un, balstoties uz tiem, jāorganizē savs darbs.
Savstarpējā mācīšanās un komanddarbs. Savstarpēji mācoties, apgūti St. Koveja 7 paradumi. Vadītājas vietnieces organizēti semināri-praktikumi par vecumposmu īpatnībām; caurviju prasmēm; u.c. pieredze nodota citām novada izglītības iestādēm.	Organizēt komandu veidošanos grupās (2pedagogi +skolotāju palīgs).
Nodrošināta regulāra vecāku iesaiste izglītības iestādes darbībā, izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu: notiek regulāra informācijas apmaiņa izmantojot slēgtās whatsapp grupas, <a href="http://www.eliis.lv">www.eliis.lv</a> , vecāki saņem Informatīvo lapu par aktualitātēm iestādē, ikdienas sarunas pēcpusdienās u.c.	Aktīvāka vecāku iesaiste kopīgās aktivitātēs, iestādes attīstības plānošanas un pašnovērtēšanas procesā.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Notiek tiesību aktos noteiktā nepieciešamā profesionālā kompetences pilnveide, vienu reizi pedagogu profesionālās darbības laikā ir apgūti bērnu tiesību aizsardzības pamati.	Pedagogu izglītošanās profesionālās pilnveides kursus.

Veicinātas pedagogu studijas maģistratūrā-šajā mācību gadā viens pedagogs ir uzsācis studijas maģistratūrā.	
Pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un pirmsskolas izglītības programmas specifikai	Pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēmas pilnveide.

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

##### 4.1. Nav projektu

#### **5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi**

5.1. (izglītības programmu īstenošanai) nav līgumu.

#### **6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana**

6.1. Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību)

1. Prioritāte. Audzināšanas process tiek organizēts atbilstoši iestādes vīzijai, vērtībām un prioritātēm.
2. Prioritāte Audzināšanas darbs tiek plānots un analizēts e-vidē [www.eliis.lv](http://www.eliis.lv)
3. Prioritāte. Audzināšanas darbā izmantojamie paņēmieni:
  - Mēs pieaugušie, esam bērniem paraugs, tāpēc mums visiem jāatceras latviešu tautas sakāmvārds: “Kā tie lielie, tā tie mazie!”;
  - Individualizēta pieeja katram bērnam;
  - Pozitīvās disciplinēšanas metodes;
  - Programma “Līderis manī”;
  - Pedagogu 10 soļu rīcības plāns, ja izglītojamajam ir novērotas uzvedības problēmas.

6.2. Izvērtējot iepriekšējā mācību gada audzināšanas darbu var secināt:

-īstenojot audzināšanas mērķus un uzdevumus, veiksmīgi izdevās integrēt Programmu “Līderis manī”. Pedagogi atzina, ka programma “Līderis manī” sniedz kvalitatīvus rezultātus, tādēļ ir vērts to turpināt arī nākamajā mācību gadā;

-lai veicinātu bērnos tikumiskās vērtības, piederības sajūtu un grupas komandas veidošanos, nākamajā mācību gadā vajadzētu vīziju katrai vecuma grupai, kādi viņi vēlētos būt, un uzdevumus, kas būtu jādara, lai šo vīziju īstenotu.

-audzināšanas darbam jāvelta tikpat laika un resursu, cik mācību procesa organizēšanai.

#### **7. Citi sasniegumi**

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

7.2. Izglītības iestādes informācija par galvenajiem secinājumiem pēc valsts pārbaudes darbu rezultātu izvērtēšanas par 2020./2021.mācību gadu un par sasniegumiem valsts pārbaudes darbos pēdējo trīs gadu laikā.