

Cēsu 2.pamatskolas pašnovērtējuma ziņojums

Cēsis, 11.10.2021.

(vieta, datums)

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Cēsu novada domes priekšsēdētāja vietnieks

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Atis Egliņš - Eglītis

(paraksts)

(vārds, uzvārds)

(datums)

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		
Pamatizglītības programma	21011111	Gaujas iela 45, Cēsis	12179	07.05.2019.	398	405
Pirmsskolas izglītības programma	01011111	Gaujas iela 45, Cēsis	V-6157	01.02.2013.	82	80
Speciālā izglītības programma	21015911	Gaujas iela 45, Cēsis	12180	07.05.2019.	6	6

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.)	55	
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	0	
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	4	

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) –

1. Skolēns runā par savu mācīšanos.
2. Ieviestas vienotas audzināšanas darba sistēmas.

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

- 2.1. Izglītības iestādes misija – nodrošināt kvalitatīvu mācību procesu izglītojamā personības izaugsmei.
- 2.2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – skolēns pats analizē savu progresu.
- 2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – sadarbība, atbildība, radošums, izcilība.
- 2.4. 2020./2021.mācību gada darba prioritātes (mērķi/uzdevumi) un sasniegtie rezultāti

Izstrādāta un ieviesta jaunā vērtēšanas kārtība.

Pēc jaunā pamatizglītības standarta izstrādāts temata plānojums (vienā tēmā mācību priekšmetā).

Klases stundā ieviesta SEM stunda.

Vērtēšanas kārtība izstrādāta un pieņemta. Edurio aptaujā jautāts vecāku viedoklis par vērtēšanas kārtības skaidrību ikdienā un noslēguma pārbaudes darbos. Balstoties uz aptaujā iegūtajiem datiem un skolotāju viedokļiem, vērtēšanas kārtībā 2021.gada augustā veiktas izmaiņas.

Skolotājiem darbojoties sadarbības grupās tapa jauns temata plānojums mācību priekšmetā (lasot ieviešot jauno pamatizglītības standartu, programmu).

2020./2021.m.g. reizi mēnesī klases stundas laikā klases audzinātājs vadīja SEM stundu. Tajās tika pārrunātas sekojošas tēmas – kārtības noteikumi, emocijas, dusmas, savstarpējās attiecības u.c. Tika izstrādāta skolotāja – klases audzinātāja rokasgrāmata un plānotājs sākumskolēnam.

3. Kritēriju izvērtējums

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Izglītības iestādes pašvērtēšanā iesaistīta lielākā daļa mērķgrupas	Lai turpmāk plānotu attīstību un izvirzītu prioritātes dažādot metožu skaitu, iesaistīt lielāku daļu mērķgrupas (dibinātājs, skolēni un vecāki).
Lai nodrošinātu efektīvu pārvaldību iestādē, notiek individuālas sarunas ar skolas vadības grupas pārstāvjiem, skolotājiem. Pienākumi tiek deliģēti. Reizēm konkrētu uzdevumu veikšanā iesaistīti citi mērķgrupas pārstāvji.	Dažādot metodes, lai personālu iesaistītu kopīgu mērķu definēšanā
Izveidota skolas vadības komanda, kurā skaidri definētas atbildības.	
Iestādes finanšu un materiāltechniskie resursi tiek efektīvi pārvaldīti.	

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Īstenota efektīva finanšu un materiāltechnisko resursu pārvaldība.	Regulāri aktualizēt iekšējos normatīvos aktus
Lai pieņemtu demokrātiskus lēmumus, notiek komunikācija, konsultācija ar kolēģiem. Pieņemtie lēmumi tiek argumentēti.	Personālam saņemt konstruktīvu atgriezenisko saiti.
Vadītājam ir izpratne un ikdienā lieto dažādus komunikācijas veidus (stratēģiskā, krīzes, ikdienas komunikācija).	Sadarbībā ar dibinātāju vienoties un definēt izglītības kvalitātes mērķus.

Skolas personāls iesaistīts iestādes vērtību definēšanā	Iedzīvināt ikdienas darbā iestādes definētās vērtības.
---	--

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Sadarbība ar Alfrēda Kalniņa Cēsu Mūzikas vidusskolu skolēnu individuālo nodarbību nodrošināšanā. Sadarbība ar Cēsu digitālo centru, lai pilnveidotu skolotāju digitālo prātību. Sadarbība ar jaunsardzi	Izveidot sistēmu regulārai un jēgpilnai sadarbībai ar vecākiem
Skola 2030 pilotskola. Plānotājs sākumskolēnam. Klases audzinātāja rokasgrāmata	Sistēma skolotāju sadarbībai, lai plānotu skolēniem apgūt prasmes un mācību saturu
Skolā darbojas skolotāju sadarbības grupas (katrai grupai definēti sasniedzamie rezultāti, plāns). Notiek saskarsmē mācību stundu vērošana, analīze. Ik gadu pedagogiem tiek organizēti vienotas izpratnes semināri.	Radīt priekšnoteikumus aktīvākai skolēnu pašpārvaldes darbībai skolā, iesaistot skolēnus skolas “notikumu” veidošanā
Regulāra komunikācija ar vecākiem (ikdienas un krīzes situāciju komunikācija)	

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Visa nepieciešamā informācija par pedagogu izglītību un profesionālo kvalifikāciju savlaicīgi ir ievadīta VIIS.	Plānot profesionālo pilnveidi, apzinot pedagogu individuālās vajadzības.
Visi pedagogi regulāri veic savu profesionālo pilnveidi (3 gadu laikā 36h profesionālās kompetences pilnveides kursi)	Izvērtējot esošo, pilnveidot pedagogu profesionālās darbības pašnovērtēšanu.
Pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze.	
Divas reizes gadā notiek profesionālās individuālās sarunas ar pedagoģisko personālu (decembrī to veic direktora vietnieks izglītības jomā un mācību gada beigās direktore). Pedagogi mācību gada beigās veic savas profesionālās darbības pašnovērtēšanu.	

4. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

4.1. Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību)

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

6.1.1. Ieviesta vienota audzinātāja darba sistēma (dokumentācija, rīcība);

6.1.2. Ir dati audzināšanas darba laikā iegūti dati, uz kuriem tiek balstīti pieņemtie lēmumi;

6.1.3. Klases stundās, skolas vidē iekļauta sociāli emocionālā mācīšanās (SEM), par to runā gan skolēni, gan pieaugušie

Cēsu 2.pamatskolas pašnovērtējuma ziņojums

Cēsis, 11.10.2021.

(vieta, datums)

Nepubliskojamā daļa

1. Kritērija “Administratīvā efektivitāte” kvantitatīvais un kvalitatīvais izvērtējums

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): situāciju analīze.

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim labi. To apliecina šāda informācija un dati:

Veicot kritērija “Administratīvā efektivitāte” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi “situāciju analīze”, var konstatēt, ka:

ir nepieciešams iestādes attīstības plānošanas procesā iesaistīt lielāku daļu mērķgrupas (vecāki, skolēni);

ir nepieciešams palielināt datus balstītu lēmumu pieņemšanas īpatsvaru iestādes darbības kvalitātes un efektivitātes uzlabošanai

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	2	Izglītības iestādes pašvērtēšanā iesaistīta lielākā daļa mērķgrupas.	Lai turpmāk plānotu attīstību un izvirzītu prioritātes dažādot metožu skaitu, iesaistīt lielāku daļu mērķgrupas (dibinātājs, skolēni un vecāki).
RR2	Personāla pārvaldības efektivitāte	3	Lai nodrošinātu efektīvu pārvaldību iestādē, notiek individuālas sarunas ar skolas vadības grupas pārstāvjiem, skolotājiem. Pienākumi tiek deliģēti. Reizēm konkrētu uzdevumu veikšanā iesaistīti citi mērķgrupas pārstāvji.	Dažādot metodes, lai personālu vairāk iesaistītu kopīgu mērķu definēšanā. Datus balstīti lēmumi, analizējot skolas vadības komandas efektivitāti.
RR3	Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem	2	Izveidota skolas vadības komanda, kurā skaidri definētas atbildības.	Kopā ar dibinātāju vienoties un definēt izglītības kvalitātes mērķus.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību	3	Iestādes finanšu un materiāltehniskie resursi tiek efektīvi pārvaldīti.	

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): situāciju analīze.

Kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim labi. To apliecina šāda informācija un dati:

Veicot kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi “situāciju analīze”, var konstatēt, ka:

ir nepieciešams veidot vienotu izpratni par izglītības iestādē definētajām vērtībām, tās iedzīvināt ikdienas darbā;

ir nepieciešams palielināt konstruktīvas atgriezeniskās saites sniegšanas īpatsvaru iestādes darbības efektivitātes paaugstināšanai.

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	3	Īstenota efektīva finanšu un materiāltehnisko resursu pārvaldība.	
RR2	Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību	3	Lai pieņemtu demokrātiskus lēmumus, notiek komunikācija, konsultācija ar kolēģiem. Pieņemtie lēmumi tiek argumentēti.	Personālam sniegt/saņemt konstruktīvu atgriezenisko saiti.
RR3	Izglītības iestādes vadītāja komunikācija	3	Vadītājam ir izpratne un ikdienā lieto dažādus komunikācijas veidus (stratēģiskā, krīzes, ikdienas komunikācija).	Personālam dot un saņemt konstruktīvu atgriezenisko saiti. Saņemt no dibinātāja atgriezenisko saiti.
RR4	Izglītības iestādes vadītāja ētiskums	2	Skolas personāls iesaistīts iestādes vērtību definēšanā.	Iedzīvināt ikdienas darbā iestādes definētās vērtības.
RR5	Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem	2	Izglītības iestādes personālam ir izpratne par aktuālajiem izglītības attīstības, kvalitātes, nozares jautājumiem	Sadarbībā ar dibinātāju vienoties un definēt izglītības kvalitātes mērķus.
RR6	Izglītības iestādes vadītāja profesionālā	2		Regulāri aktualizēt iekšējos

kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos			normatīvos aktus, kas nodrošina kvalitatīvu audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās procesa organizēšanu.
--	--	--	--

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): situāciju analīze, fokusgrupa.

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim labi. To apliecina šāda informācija un dati:

Veicot kritērija “Vadības profesionālā darbība” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi “situāciju analīze”, var konstatēt, ka:

ir nepieciešams izveidot sistēmu regulārai sadarbībai ar skolēnu vecākiem un skolotāju savstarpējai sadarbībai;

ir nepieciešams izglītības iestādes darbībā definēt mērķus, sadarbībā ar dibinātāju nodrošinot kvalitatīvas mācības un iekļaujošu vidi valsts izglītības un novada attīstības politikas mērķu sasniegšanai.

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		Sadarbībā ar dibinātāju vienoties un definēt izglītības kvalitātes mērķus.
RR2	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienas un/vai nozares organizācijām	3	Sadarbība ar Alfrēda Kalniņa Cēsu Mūzikas vidusskolu skolēnu individuālo nodarbību nodrošināšanā. Sadarbība ar Cēsu digitālo centru, lai pilnveidotu skolotāju digitālo prātību. Sadarbība ar jaunsardzi.	
RR3	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē	3	Iestāde ir projekta Skola 2030 pilotskola. Izstrādāts plānotājs sākumskolēnam, rokasgrāmata	Izveidot sistēmu regulārai un jēgpilnai sadarbībai ar vecākiem.

			klases audzinātājam.	
RR4	Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē	3	Skolā darbojas skolotāju sadarbības grupas (katrai grupai definēti sasniedzamie rezultāti, plāns). Notiek savstarpējā mācību stundu vērošana, analīze. Ik gadu tiek organizēti vienotas izpratnes semināri/mācības skolotājiem.	Sistēma skolotāju sadarbībai, lai plānotu skolēniem apgūt prasmes un mācību saturu.
RR5	Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem	2	Regulāra komunikācija ar vecākiem (ikdienas un krīzes situāciju komunikācija)	Iesaistīt skolēnu vecākus, vecāku iestādes padomi izglītības iestādes darbā (nodarbības vecākiem, vecāku iniciatīvas u.c.)
RR6	Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību	2		Radīt priekšnoteikumus aktīvākai skolēnu pašpārvaldes darbībai skolā, iesaistot skolēnus skolas “notikumu” veidošanā.

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

Pašvērtēšanā izmantotā kvalitātes vērtēšanas metode (-es): VIIS datu bāzes dokumentu analīze.

Kritērija “pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtēšanā iegūtais rezultāts atbilst kvalitātes vērtējuma līmenim labi. To apliecina šāda informācija un dati:

veicot kritērija “pedagogu profesionālā kapacitāte” pašvērtējumu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodi “VIIS datu bāzes dokumentu analīze”, var konstatēt, ka pedagogi regulāri veic savu profesionālo pilnveidi, izglītības iestādē tiek organizēti vienotas izpratnes semināri.

Ir nepieciešams turpmāk pilnveidot pedagogu profesionālās darbības pašnovērtēšanas sistēmu iestādē.

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	3	Visa nepieciešamā informācija par pedagogu izglītību un profesionālo kvalifikāciju savlaicīgi ir ievadīta VIIS.	Plānot profesionālo pilnveidi, apzinot pedagogu vajadzības.

RR2	Pedagogiem nepieciešamās profesionālās kompetences pilnveides atbilstība normatīvajos aktos noteiktajām prasībām	3	Visi pedagogi regulāri veic savu profesionālo pilnveidi (3 gadu laikā 36h profesionālās kompetences pilnveides kursi)	Plānot profesionālo pilnveidi, apzinot pedagogu vajadzības.
RR3	Pedagogu noslodze un profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtība izglītības iestādē	3	Pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze. Ik gadu notiek skolotāju profesionālās pilnveides kursi.	
RR4	Pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma izglītības iestādē	3	Divas reizes gadā notiek profesionālās individuālās sarunas ar pedagoģisko personālu (decembrī to veic direktora vietnieks izglītības jomā un mācību gada beigās direktore). Pedagogi mācību gada beigās veic savas profesionālās darbības pašnovērtēšanu.	Izvērtējot esošo, pilnveidot pedagogu profesionālās darbības pašnovērtēšanu.

Izglītības iestādes vadītājs

(paraksts)

Ija Brammane

