

LATVIJAS REPUBLIKA  
**VALMIERAS NOVADA PAŠVALDĪBAS DOME**

Nodokļu maksātāja reģistrācijas kods 9000043403, Lāčplēša iela 2, Valmiera, Valmieras novads, LV-4201  
Tālrunis 64207120, e-pasts: pasts@valmierasnovads.lv, www.valmierasnovads.lv

*Apstiprināti ar Valmieras novada pašvaldības  
Domes 28.12.2024. lēmumu  
Nr.827 (protokols Nr.20, 32.§)*

*Grozīti ar Valmieras novada pašvaldības domes  
30.01.2025. lēmumu Nr. 15 (protokols Nr.2, 16.§)*

**Valmieras novada pašvaldības noteikumi  
“Valmieras novada pašvaldības dibināto izglītības iestāžu vadītāju  
profesionālās darbības novērtēšanas kārtība”**

*Izdoti saskaņā ar Izglītības likuma 29.panta 4.punktu,  
Ministru kabineta 21.09.2021. noteikumiem Nr.644  
“Kārtība, kādā izglītības iestādes dibinātājs novērtē  
izglītības iestādes vadītāja profesionālo darbību”,  
Ministru kabineta 05.07.2016. noteikumu  
Nr.445 “Pedagogu samaksas noteikumi” 9.punktu*

**I. Vispārīgie jautājumi**

1. Noteikumi nosaka Valmieras novada pašvaldības (turpmāk – Pašvaldība) dibināto vispārējās izglītības, interešu izglītības, profesionālās ievirzes un profesionālās vidējās izglītības iestāžu direktoru, kā arī pirmsskolas izglītības iestāžu (turpmāk kopā – Izglītības iestāde) vadītāju (turpmāk kopā visi saukti – Vadītājs) profesionālās darbības kvalitātes vērtēšanas kārtību un kritērijus.
2. Novērtēšanu veic, lai:
  - 2.1. novērtētu Vadītāja profesionālās darbības kvalitāti;
  - 2.2. novērtētu izvirzīto mērķu un uzdevumu sasniegšanu atbilstoši Valmieras novada izglītības ekosistēmas stratēģijai (turpmāk – Stratēģija) un Izglītības iestādes attīstības mērķiem;
  - 2.3. noteiktu Vadītāja apmācību un profesionālās pilnveides nepieciešamību;
  - 2.4. noteiktu Vadītāja mēneša darba algas mainīgo daļu (turpmāk – Darba alga).
3. Vadītājs profesionālajai darbībai noteiktos mērķus, profesionālās darbības novērtēšanas rezultātus un vadītāja profesionālās darbības mērķus jaunajam novērtēšanas periodam iekļauj izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojuma nepublickojamajā daļā.
4. Kārtējā novērtēšana tiek veikta vienu reizi gadā laika posmā no 1.oktobra līdz 31.decembrim.

**II. Novērtēšanas komisijas izveidošana, pienākumi, tiesības un darbības organizēšana**

5. Vadītāja profesionālās darbības novērtēšanas procesu veic Pašvaldības izveidota izglītības iestāžu vadītāju profesionālās darbības novērtēšanas komisija sešu locekļu sastāvā (turpmāk – Komisija).
6. Komisijas pienākumi:
  - 6.1. pirmajā Komisijas sēdē ar balsu vairākumu ievēlēt Komisijas priekšsēdētāju un protokolistu no Komisijas locekļu vidus;
  - 6.2. katru gadu vērtēt Vadītāja profesionālās darbības kvalitāti, mērķu sasniegšanu, nepieciešamo pilnveidi profesionālajā darbībā un noteikt Vadītāja Darba algu;

- 6.3. mēneša laikā no Vadītāja profesionālās darbības pašvērtējuma saņemšanas izvērtēt Vadītāja iesniegto pašvērtējumu, ja nepieciešams, precizēt informāciju par Vadītāja profesionālo darbību un organizēt sarunu ar Vadītāju;
7. Komisijas tiesības:
  - 7.1. noteikt nepieciešamos uzlabojumus Vadītāja profesionālajā darbībā;
  - 7.2. pieņemt lēmumu par Vadītāja ārpuskārtas novērtēšanu, ja tiek konstatēti pārkāpumi Vadītāja profesionālajā darbībā vai pazeminājusies izglītības iestādes darbības vai izglītības programmu īstenošanas kvalitāte.
8. Komisijas darba organizēšana:
  - 8.1. Komisijas priekšsēdētājs organizē Komisijas darbu sadarbībā ar Valmieras novada Izglītības pārvaldi (turpmāk – Pārvalde);
  - 8.2. Komisijas priekšsēdētājs sasauc un vada Komisijas sēdes, kā arī kontrolē pieņemto lēmumu izpildi;
  - 8.3. Komisijas sēdes var notikt, ja tajās piedalās vairāk nekā puse no Komisijas locekļiem;
  - 8.4. lēmumus pieņem ar klātesošo Komisijas locekļu balsu vairākumu. Ja balsis sadalās līdzīgi, izšķirošā ir Komisijas priekšsēdētāja balss;
  - 8.5. Komisija nepieciešamības gadījumā novērtēšanas posmā var pieaicināt nepieciešamos speciālistus;
  - 8.6. Komisijas sēdes tiek protokolētas. Protokolu paraksta Komisijas priekšsēdētājs un protokolists.

### **III. Novērtēšanas posmi un kārtība**

9. Pārvalde informē katru Vadītāju, nosūtot e-pastā informāciju par profesionālās darbības pašvērtēšanas dokumentu iesniegšanas laiku un kārtību.
10. Pašvērtēšanas posmā Vadītājs aizpilda pašvērtējuma veidlapu (1.pielikums) un nosūta uz Pārvaldes norādīto e-pasta adresi.
11. Vērtēšanas posms:
  - 11.1. Komisija iepazīstas ar Vadītāja iesūtīto pašvērtējuma veidlapu, kopīgi veic Vadītāja novērtēšanu atbilstoši Vadītājam noteikto profesionālās kvalifikācijas kritēriju un kompetenču vērtēšanas aprakstam (2.pielikums), (3.pielikums 2. tabula) un aizpilda komisijas vērtējuma veidlapu (3.pielikuma 1.tabula);
  - 11.2. Komisija organizē sarunas ar Vadītājiem.
12. Rezultātu apkopošanas un noslēguma posms:
  - 12.1. Komisija pieņem lēmumu par Vadītāja profesionālās darbības vērtējuma līmeni, ņemot vērā aizpildīto veidlapu (3.pielikums);
  - 12.2. ja kādā no kritērijiem Vadītājs novērtēts ar vērtējuma līmeni "jāpilnveido" vai "nepietiekams", Komisijas priekšsēdētājs izveido grafiku, kurā nosaka, cik ilgā laikā Vadītājs izstrādā rīcības plānu profesionālās darbības uzlabošanai, kad un cik bieži atskaitās par šī plāna izpildi;
13. Vadītāja novērtēšana uzsākot amata pienākumu pildīšanu:
  - 13.1. Vadītājs, kurš uzsācis amata pildīšanu, sadarbībā ar Komisiju, ne vēlāk kā mēneša laikā no vadītāja darba uzsākšanas Vadītāja amatā, izvirza trīs profesionālās darbības mērķus;
  - 13.2. novērtēšanu veic:
    - 13.2.1. Vadītājam ne vēlāk kā divas nedēļas pirms pārbaudes laika beigām;
    - 13.2.2. Vadītājam, kurš turpina darba tiesiskās attiecības Pašvaldībā;
  - 13.3. Vadītājs iesniedz Komisijai pašvērtēšanas veidlapu (1.pielikums), kurā aizpilda tikai 1.daļu:
    - 13.3.1. Vadītājam ne vēlāk kā divas nedēļas pirms pārbaudes laika beigām;
    - 13.3.2. Vadītājam, kurš turpina darba tiesiskās attiecības Pašvaldībā.

### **IV. Darba algas noteikšana**

14. Izvērtējot Vadītāja profesionālo darbību atbilstoši Noteikumu 3.pielikuma kritērijos iegūto vērtējumu un izglītības iestādes vadītāja darba intensitāti un personīgo ieguldījumu izglītības

iestādes attīstībā, var tikt noteikta Vadītāja Darba alga Valsts budžeta finansējuma ietvaros vai no Pašvaldības budžeta līdzekļiem pēc šādiem kritērijiem:

14.1. par izglītības iestādes vadītāja darba intensitāti:

14.1.1. Valsts ģimnāzijā – 15%;

14.1.2. Valsts ģimnāzijā, vidusskolā, profesionālā vidējā izglītības iestādē (ar izglītojamo skaitu virs 120 vidējās izglītības programmās) – 7%;

14.1.3. par izglītības procesa organizēšanu, ja visās klašu grupās ir vismaz 2 paralēlklases – 5%;

14.1.4. par pirmsskolas programmas īstenošanu iestādē:

14.1.4.1. grupu skaits (5 līdz 6 grupas) ar kopējo izglītojamo skaitu no 90 izglītojamiem un vairāk – 3%;

14.1.4.2. grupu skaits (7 un vairāk grupas) ar kopējo izglītojamo skaitu no 150 izglītojamiem un vairāk – 6%;

14.1.5. profesionālās ievirzes un interešu izglītības iestāžu Vadītājiem:

14.1.5.1. izglītojamo skaits profesionālās ievirzes un interešu izglītības programmās no 301 līdz 600 izglītojamie – 5%;

14.1.5.2. izglītojamo skaits profesionālās ievirzes un interešu izglītības programmās no 601 un vairāk – 8%;

*(Grozīts ar Valmieras novada pašvaldības domes 30.01.2025. lēmumu Nr. 15)*

14.1.6. par vispārējās un pirmsskolas izglītības programmu īstenošanu vairākās adresēs (vairākās iestādes administrētās ēkās):

14.1.6.1. 2 adresēs – 3%;

14.1.6.2. 3 un vairāk adresēs – 5%.

15. Vadītāja Darba algas aprēķinam piemēro koeficientu, par pamatu izmantojot valstī noteikto zemāko darba stundas izmaksu:

15.1. vispārējā un profesionālā vidējā izglītības iestādē:

15.1.1. koeficients 1,01 (izglītojamo skaits līdz 150);

15.1.2. koeficients 1,03 (izglītojamo skaits no 151 līdz 300)

15.1.3. koeficients 1,06 (izglītojamo skaits no 301 līdz 600);

15.1.4. koeficients 1,11 (izglītojamo skaits 601 un vairāk);

*(Grozīts ar Valmieras novada pašvaldības domes 30.01.2025. lēmumu Nr. 15)*

15.2. pirmsskolas izglītības iestādē:

15.2.1. koeficients 1,01 (izglītojamo skaits no 200 un vairāk);

15.3. profesionālās ievirzes un interešu izglītības iestādē:

15.3.1. koeficients 1,01 (izglītojamo skaits no 400 un vairāk).

16. Komisija, ņemot vērā Vadītāja iegūto vērtējumu novērtēšanā, var noteikt Darba algas mainīgajai daļai papildu:

16.1. 50,00 EUR, ja iegūts novērtējums "Izcili";

16.2. 25,00 EUR, ja iegūts novērtējums "Ļoti labi".

17. Vadītājam noteikto Darba algu, apstiprina ar Pašvaldības rīkojumu.

18. Nodibinot darba tiesiskās attiecības vai gadījumos, kad, pamatojoties uz Pašvaldības rīkojumu, Vadītāja pienākumus veic pienākumu izpildītājs<sup>1</sup>, Vadītājam/Vadītāja pienākumu izpildītājam tiek noteikta Darba alga atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

## V. Pārejas jautājums

19. Noteikumu pārejas posmā Vadītāju novērtēšanu par 2024.gadu veikt no 02.01.2025. līdz 31.01.2025.

Domes priekšsēdētājs

*(personiskais paraksts)*

Jānis Baiks

<sup>1</sup> Ilgstošas neplānotas prombūtnes gadījumos vai vakanta amata gadījumos

## Izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības pašvērtējuma veidlapa

Vārds, uzvārds	
Izglītības iestādes nosaukums	
Vērtēšanas periods	

1. Iepriekš izvirzītie profesionālās darbības mērķi, to izpilde	
Mērķis	Paveiktais/uzsāktais vērtēšanas periodā
1.1.	
1.2.	
1.3.	

2. Administratīvā darba efektivitāte	Paveiktais/uzsāktais vērtēšanas periodā
2.1. Komandas un personāla pārvaldības efektivitāte	
2.2. Izglītības iestādes darba plānošanas un pašvērtēšanas sistēma	
2.3. Izglītības iestādes finanšu un resursu pārvaldīšana	
3. Vadības profesionālā darbība	Paveiktais/uzsāktais vērtēšanas periodā
3.1. Izglītības iestādes darbības tiesiskuma nodrošināšana	
3.2. Profesionālā kompetence izglītības attīstībā un nozares politikā	
4. Atbalsts un sadarbība	Paveiktais/uzsāktais vērtēšanas periodā
4.1. Sadarbība ar pašvaldību, vietējo kopienu un nozares organizācijām	
4.2. Pārmaiņu un inovāciju loma izglītības iestādes attīstībā	
4.3. Sadarbība ar izglītojamo vecākiem	
5. Vadītāja profesionālās pieredzes tālāknodošana un iniciatīva	Paveiktais/uzsāktais vērtēšanas periodā
Vadītāja darba pieredzes popularizēšana (lekciju, kursu un nodarbību vadīšana, pasākumu organizēšana) (Norāda: kad? Kur? Kam? Tēma)	

6. Vadītāja profesionālā pilnveide novērtēšanas periodā		
Kursu norises laiks	Kursu nosaukums	Apjoms ( stundas)
6.1.		

6.2.		
6.3.		

7. Individuālās mācību vajadzības un attīstības plāns nākamajam novērtēšanas periodam		
Ko tieši jāiemācās vai jāapgūst nākamajā vērtēšanas periodā, lai darba kvalitāte uzlabotos/uzturētu kvalifikāciju	Mācību metodes	Termiņš

	Plānotie mērķu izpildes rezultātīvie	Termiņš
<b>9. Nepieciešamais atbalsts no Pašvaldības un/vai Pārvaldes</b>		
<b>darbības mērķi nākamajam vērtēšanas periodam</b>		
8.1.		
8.2.		
8.3.		

20\_\_.

Vadītāja vārds, uzvārds un paraksts

--

## Vadītājiem noteikto profesionālās kvalifikācijas kritēriju un kompetenču vērtēšanas apraksts

### 1. Iepriekš noteikto mērķu izpilde

Vērtējums	Apraksts
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	<u>Mērķi izpildīti pilnībā.</u> Izcila darba izpilde, pārsniegts noteikto uzdevumu līmenis un prasības visā novērtēšanas periodā. Izvirza sev izaicinošus mērķus un regulāri tos sasniedz un pārsniedz. Mērķu izpildes procesā ievieš procesa un kvalitātes uzlabojumus un pilnveidojumus savā darbā. Sekmēta Stratēģijas mērķu sasniegšana.
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	<u>Mērķi lielākoties izpildīti.</u> Laba darba izpilde, bieži pārsniedz noteikto uzdevuma līmeni un prasības, darba izpilde daļēji pārsniedz prasības. Uzdod sev izaicinošus mērķus un bieži tos sasniedz. Regulāri izdara vairāk, regulāri strādā pie sava darba pilnveidošanas. Sekmēta Stratēģijas mērķu sasniegšana.
<b>Labi (2 - punkti)</b>	<u>Mērķu izpilde uzsākta, tie daļēji izpildīti.</u> Stabila darba izpilde, pastāvīgi sasniedz uzdevuma līmeni, darba izpilde pilnībā atbilst prasībām visā novērtēšanas periodā. Plāno darbu un izpilda uzdevumus noteiktos termiņos un atbilstošā kvalitātē. Lietderīgi izmanto darba laiku. Reti manāmas kļūdas darbā. Daļēji sekmēta Stratēģijas mērķu sasniegšana.
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	<u>Mērķu izpilde uzsākta, process pilnveidojams.</u> Nepilnīga darba izpilde, daži uzdevuma līmeņi sasniegti, darba izpilde daļēji atbilst prasībām. Ir grūtības plānot un ir nepieciešams citu padoms, kā organizēt savu darbu. Daļēji izpilda plānotos darbus, dažkārt neievērojot termiņus, vai kvalitāte nav pietiekama. Darbā bieži sastopamas neuzmanības kļūdas. Stratēģijas mērķi netiek aktualizēti.
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	<u>Mērķu izpilde nav uzsākta.</u> Nepietiekama darba izpilde, uzdevums nav sasniegts, darba izpilde neatbilst lielākajai daļai prasību. Regulāri neievēro izpildes termiņus un neizmanto darba laiku efektīvi. Plānotie darbi netiek pabeigti vai tajos pastāvīgi ir daudz kļūdu. Nespēj plānot un veikt uzdevumus pēc to prioritātes. Stratēģijas mērķi netiek aktualizēti.

### 2. Administratīvā darba efektivitāte

#### 2.1. Komandas un personāla pārvaldības efektivitāte

Vērtējums	Apraksts
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	Vadītājs nodrošina efektīvu iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, regulāri to aktualizējot. Vadītājs deleģē pienākumus un atbildību, izglītības iestādes pārvaldībā un plānošanā iesaista ne tikai administrāciju, bet arī citas mērķgrupas, ko raksturo visu iesaistīto vienota izpratne par katra individuāli un visiem kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem un visu iesaistīto pozitīva labbūtība. Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes profesionālu pārvaldību un augstu darbības efektivitāti, kā arī iztur spēkā iestādes vērtības kopīgu mērķu sasniegšanai. <u>Vadītāja prasme īstenot sekmīgu personāla vadību nodrošina izglītības iestādei iespēju regulāri sasniegt augstvērtīgus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti.</u>
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	Vadītājs nodrošina efektīvu iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, darba plānošanā mērķtiecīgi iesaistot visas izglītības iestādes darbībā ieinteresētās mērķgrupas, ko raksturo vienota izpratne par kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem un visu iesaistīto labbūtība. Vadītājs deleģē pienākumus un atbildību pamatā administrācijas darbiniekiem un pedagogiem, reizēm konkrētu vadības uzdevumu veikšanā iesaistot citu mērķgrupu pārstāvjus. Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes profesionālu pārvaldību un optimālu darbības efektivitāti. <u>Vadītāja prasme īstenot sekmīgu personāla vadību dod iespēju sasniegt optimālus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti.</u>
<b>Labi (2 - punkti)</b>	Vadītājs nodrošina efektīvu iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, darba plānošanā iesaistot lielāko daļu no izglītības iestādes darbībā ieinteresētajām mērķgrupām, kurām ir izpratne par kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem, un iestādē lielākoties raksturīga iesaistīto pozitīva labbūtība. Vadītājs deleģē pienākumus un

	atbildību pamatā administrācijas darbiniekiem un pedagogiem. Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldību un labu darbības efektivitāti. <u>Vadītājs īsteno sekmīgu personāla vadību, kas ļauj sasniegt labus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšana.</u>
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	Vadītājs nodrošina iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, ne vienmēr nodrošinot visu iesaistīto pušu objektīvu viedokļu pārstāvību. Pieņemot lēmumus par izglītības iestādes efektīvu darbību, izglītības iestādes darba plānošanā un īstenošanā iesaistās tikai puse vai mazāk no visām mērķgrupām. Izglītības iestādē raksturīga daļēja iesaistīto labbūtība, iesaistītajiem ir atšķirīga izpratne par kopīgi iestādei sasniedzamajiem rezultātiem. Vadītājs formāli deleģē pienākumus un atbildību, prasme īstenot personāla vadību ir daļēja, ko raksturo daļēja prasme sasniegt pietiekamus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti. <u>Vadītājs izveido vadības komandu, kura daļēji nodrošina pārvaldības efektivitāti, mērķu sasniegšanu nav iespējams izvērtēt.</u>
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	Vadītājs nodrošina iestādes darbību formāli, iestādes darba plānošanā iesaistās tikai atsevišķas mērķgrupas. Pienākumi un atbildība netiek deleģēti, personāla pārvaldība nav profesionāla. Iesaistīto labbūtība ir nepietiekama, ir atšķirīga izpratne par kopīgi izglītības iestādei sasniedzamajiem rezultātiem. Vadītājs izveido vadības komandu, bet tās darbība nenodrošina pārvaldības efektivitāti.

## 2.2. Izglītības iestādes darba plānošanas un pašvērtēšanas sistēma

Vērtējums	Apraksts
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	<u>Vadītājs ir izveidojis efektīvu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un ikdienas darba plānošanas sistēmu, kuras izveidē, pilnveidošanā un nodrošināšanā ir iesaistītas visas mērķgrupas.</u> Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī un pašvaldībā noteiktās prioritātes, kas atspoguļojas spēkā esošā attīstības plānā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Izglītības iestādē, līdzdarbojoties visām mērķgrupām, ir definēta izglītības iestādes misija, vīzija un vērtības. Vadītājs nodrošina efektīvu un kvalitatīvu izglītības iestādes savlaicīgu pašvērtēšanu katru gadu. To raksturo šādi faktori: (1) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības kvalitāti pēc vienotas metodikas, (2) pašvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas, kuras izprot pašvērtēšanas procesa būtību, (3) pašvērtēšanā tiek izmantotas trīs un vairāk kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektīvizēt izglītības iestādes darbu, (4) plānošanas un pašvērtēšanas procesa kvalitāti apliecina kopējais iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo 3 gadu laikā.
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	<u>Vadītājs ir izveidojis optimālu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un ikdienas darba plānošanas sistēmu, kuras izveidē, pilnveidošanā un nodrošināšanā ir iesaistīta lielākā daļa mērķgrupu.</u> Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī un pašvaldībā noteiktās prioritātes, kas atspoguļojas spēkā esošā attīstības plānā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Izglītības iestādē, līdzdarbojoties lielākajai daļai mērķgrupu, ir definēta izglītības iestādes misija, vīzija un vērtības. Vadītājs nodrošina kvalitatīvu izglītības iestādes savlaicīgu pašvērtēšanu katru gadu. To apliecina šādi faktori: (1) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības kvalitāti pēc vienotas metodikas, (2) pašvērtēšanas procesā iesaistās lielākā daļa mērķgrupu, kuras pārsvarā izprot pašvērtēšanas procesa būtību, (3) pašvērtēšanā tiek izmantotas divas līdz trīs kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektīvizēt izglītības iestādes darbu, (4) plānošanas un pašvērtēšanas procesa kvalitāti apliecina kopējais iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo 3 gadu laikā.
<b>Labi (2 - punkti)</b>	<u>Vadītājs sekmīgi vada izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un ikdienas darba plānošanu, tā procesā ir iesaistīta lielākā daļa mērķgrupu.</u> Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī un pašvaldībā noteiktās prioritātes, kas tiek atspoguļotas spēkā esošā vai izstrādes stadijas attīstības plānā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Izglītības iestādē,

	<p>līdzdarbojoties daļai no mērķgrupām, ir definēta izglītības iestādes misija, vīzija un vērtības.</p> <p>Vadītājs nodrošina izglītības iestādes savlaicīgu pašvērtēšanu katru gadu. To apliecina vismaz 3 no šādiem faktoriem: (1) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības kvalitāti pēc vienotas metodikas, (2) pašvērtēšanas procesā iesaistās daļa mērķgrupu, kuras pārsvarā izprot pašvērtēšanas procesa būtību, (3) pašvērtēšanā tiek izmantotas vismaz divas kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektīvizēt izglītības iestādes darbu, (4) plānošanas un pašvērtēšanas procesa kvalitāti apliecina kopējais iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo 3 gadu laikā.</p>
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	<p><u>Vadītājs daļēji nodrošina izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un ikdienas darba plānošanu, tā procesā ir iesaistīta tikai administrācija un pedagogi.</u> Plānošanas procesā nepieciešams pilnveidot atbilstību valstī un pašvaldībā noteiktajām prioritātēm, kas tiek atspoguļotas spēkā esošā vai izstrādes stadijas attīstības plānā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Izglītības iestādes vadība ir definējusi izglītības iestādes misiju, vīziju un vērtības.</p> <p>Vadītājs daļēji sekmīgi nodrošina izglītības iestādes pašvērtēšanu katru gadu. To apliecina vismaz 2 no šādiem faktoriem: (1) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības kvalitāti pēc vienotas metodikas, (2) pašvērtēšanas procesā iesaistās administrācija un pedagogi, kuri pārsvarā izprot pašvērtēšanas procesa būtību, (3) pašvērtēšanā tiek izmantotas viena līdz divas kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektīvizēt izglītības iestādes darbu, (4) plānošanas un pašvērtēšanas procesa kvalitāti apliecina kopējais iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo 3 gadu laikā.</p>
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	<p><u>Vadītājs daļēji nodrošina izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un ikdienas darba plānošanu, tā procesā ir iesaistīta tikai administrācija.</u> Plānošanas procesā nepieciešams pilnveidot atbilstību valstī un pašvaldībā noteiktajām prioritātēm, kas tiek atspoguļotas spēkā esošā vai izstrādes stadijas attīstības plānā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Izglītības iestādes vadītājs ir definējis izglītības iestādes misiju, vīziju un vērtības.</p> <p>Vadītājs daļēji nodrošina izglītības iestādes pašvērtēšanu katru gadu. To apliecina vismaz 1 no šādiem faktoriem: (1) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības kvalitāti pēc vienotas metodikas, (2) pašvērtēšanas procesā iesaistās administrācija vai pedagogi, kuri pārsvarā izprot pašvērtēšanas procesa būtību, (3) pašvērtēšanā tiek izmantota viena kvalitātes vērtēšanas metode, kura var nodrošināt iespēju efektīvizēt izglītības iestādes darbu.</p>

### 2.3. Izglītības iestādes finanšu un resursu pārvaldīšana

<b>Vērtējums</b>	<b>Apraksts</b>
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	<p><u>Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību, vadītājs vada citu kolēģu izaugsmi šajā jomā.</u> Vadītājs regulāri un mērķtiecīgi plāno un piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem un efektīvi izmanto tos (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrības u.c.). Vadītājs patstāvīgi sistemātiski un atbildīgi pārrauga un izvērtē resursu izmantošanas biežumu, pieejamību un efektivitāti, nodrošinot racionālu un ilgtspējīgu to lietošanu, atjaunošanu un nomaiņu. Iestādē tiek nodrošināts finanšu līdzekļu efektīvs un racionāls izmantojums un sabalansēts izlietojums pamatdarbības nodrošināšanai, nav deficīta vai pārpalikuma.</p>
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	<p><u>Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību.</u> Vadītājs vairākkārt piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem un efektīvi izmanto tos (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrības u.c.). Vadītājs patstāvīgi atbildīgi pārrauga un izvērtē resursu izmantošanas biežumu, pieejamību un efektivitāti, nodrošina to racionālu lietošanu, atjaunošanu un nomaiņu. Iestādē tiek nodrošināts finanšu līdzekļu racionāls izmantojums un izlietojums pēc nepieciešamības pamatdarbības nodrošināšanai, nav</p>



	deficīta vai pārpalikuma.
<b>Labi (2 - punkti)</b>	<u>Vadītājam ir zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu pārvaldību.</u> Vadītājs dažkārt (vienu līdz divas reizes vērtēšanas periodā) piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem un izmanto tos pēc nepieciešamības (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrības u.c.). Vadītājs pārrauga un izvērtē resursu izmantošanas biežumu, pieejamību un efektivitāti, nodrošina to lietošanu, atjaunošanu un/vai nomaiņu. Kopā ar finanšu speciālistu seko, lai finanses un materiāltehniskie resursi ir pieejami un vispusīgi izmantojami. Iestādē kopumā tiek nodrošināts finanšu līdzekļu racionāls izmantojums un izlietojums pamatdarbības nodrošināšanai, reti ir deficīts vai pārpalikums.
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	<u>Vadītājam ir daļējas nepieciešamās zināšanas un izpratne par finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību.</u> Vadītājam nav pietiekamu zināšanu un/vai pieredzes finanšu resursu papildus piesaistei un efektīvai izmantošanai vai arī pārskata periodā vadītājs nav piesaistījis papildus finanšu resursus. Vadītājs pārrauga un izvērtē resursu izmantošanas biežumu, pieejamību un efektivitāti, nodrošina to lietošanu, atjaunošanu un/vai nomaiņu. Neregulāri/ pēc finanšu speciālista norādījumiem pārliecinās par finanšu un materiāltehnisko resursu pieejamību un vispusīgu izmantojumu. Iestādē daļēji nodrošināts finanšu līdzekļu
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	<u>Attieksme pret finanšu resursu pārvaldību ir formāla.</u> Vadītājam nav nepieciešamo zināšanu un izpratnes par finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Resursu izmantošanas biežums un pieejamība, finanšu līdzekļu izlietojumus un izmantojums pamatdarbības nodrošināšanai netiek pietiekami kontrolēts, regulāri ir finanšu deficīts vai pārpalikums.

### 3. Vadības profesionālā darbība

#### 3.1. Izglītības iestādes darbības tiesiskuma nodrošināšana

<b>Vērtējums</b>	<b>Apraksts</b>
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	<u>Vadītājam ir izcilas nepieciešamās zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību.</u> Vadītājs efektīvi nodrošina iestādes darbības tiesiskumu, likumu un citu izglītības iestādes darbību reglamentējošo ārējo un iekšējo normatīvo aktu ievērošanu, patstāvīgi un regulāri seko līdzi un pārzina aktualitātes un izmaiņas. Vadītājam ir teicama nepieciešamā profesionālā kompetence patstāvīgai iekšējo normatīvo aktu izstrādei, to regulārai atjaunošanai. Iestādē pieejama visa obligātā dokumentācija un spēkā esoši reglamentējošie normatīvie dokumenti. Vadītājs vada citu kolēģu profesionālo izaugsmi iestādes tiesiskuma jomā. Iestādē pilnībā nodrošināta droša vide ikvienai mērķauditorijai, nav emocionālās un/vai fiziskās vardarbības gadījumu un normatīvo aktu pārkāpumu. Par iestādi vai vadītāju nav saņemtas sūdzības.
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	<u>Vadītājam ir labas nepieciešamās zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību.</u> Vadītājs nodrošina iestādes darbības tiesiskumu, likumu un citu izglītības iestādes darbību reglamentējošo ārējo un iekšējo normatīvo aktu ievērošanu, lielākoties seko līdzi un pārzina aktualitātes un izmaiņas. Vadītājam ir pietiekama nepieciešamā profesionālā kompetence iekšējo normatīvo aktu izstrādei, to regulārai atjaunošanai, ko veic sadarbībā ar administrāciju. Iestādē pieejama visa obligātā dokumentācija un spēkā esoši reglamentējošie normatīvie dokumenti. Iestādē nodrošināta droša vide ikvienai mērķauditorijai, lielākoties nav emocionālās un/vai fiziskās vardarbības gadījumu un normatīvo aktu pārkāpumu. Par iestādi vai vadītāja darbību nav saņemtas sūdzības.
<b>Labi (2 - punkti)</b>	<u>Vadītājam ir pietiekamas nepieciešamās zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību.</u> Vadītājs nodrošina iestādes darbības tiesiskumu, likumu un citu izglītības iestādes darbību reglamentējošo ārējo un iekšējo normatīvo aktu ievērošanu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādā iekšējos normatīvos aktus, veic to atjaunošanu atbilstoši reālajai situācijai. Iestādē daļēji pieejama visa obligātā dokumentācija un/vai spēkā esoši reglamentējošie normatīvie dokumenti. Iestādē pārsvarā nodrošināta pietiekami droša vide ikvienai mērķauditorijai, mēdz būt emocionālās un/vai fiziskās vardarbības gadījumi un/vai normatīvo aktu pārkāpumi. Par iestādi vai vadītāja darbību sūdzības nav saņemtas vai tās ir tikai dažas (1-2) gada laikā.
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	<u>Vadītājam ir jāpilnveido nepieciešamās zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību.</u> Vadītājs ne vienmēr nodrošina iestādes darbības

	<p>tiesiskumu, likumu un citu izglītības iestādes darbību reglamentējošo ārējo un iekšējo normatīvo aktu ievērošanu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādā vai pielāgo iekšējos normatīvos aktus pēc parauga, kas tikai daļēji atspoguļo reālo situāciju iestādē. Iestādē daļēji pieejama visa obligātā dokumentācija un trūkst vairāki reglamentējošie normatīvie dokumenti.</p> <p>Iestādē daļēji nodrošināta pietiekami droša vide ikvienai mērķauditorijai, bieži ir emocionālās un/vai fiziskās vardarbības gadījumi un/vai normatīvo aktu pārkāpumi. Par iestādi vai vadītāja darbību saņemtas vairākas (vairāk nekā 2) sūdzības gada laikā.</p>
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	<p>Vadītājam trūkst nepieciešamo zināšanu par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs bieži nenodrošina iestādes darbības tiesiskumu, likumu un citu izglītības iestādes darbību reglamentējošo ārējo un iekšējo normatīvo aktu ievērošanu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu pielāgo iekšējos normatīvos aktus pēc parauga, kas ne vienmēr ir atbilstošs un nespēj atspoguļot reālo situāciju iestādē. Iestādē daļēji pieejama visa obligātā dokumentācija un trūkst vairāki būtiski reglamentējošie normatīvie dokumenti.</p> <p>Iestādē nepietiekami nodrošināta droša vide ikvienai mērķauditorijai, regulāri ir emocionālās un/vai fiziskās vardarbības gadījumi un/vai normatīvo aktu pārkāpumi. Par iestādi vai vadītāja darbību bieži saņemtas sūdzības gada laikā.</p>

## 2.2. Profesionālā kompetence izglītības attīstībā un nozares politikā

<b>Vērtējums</b>	<b>Apraksts</b>
<b>Izcili (4 – punkti)</b>	<p>Vadītājs regulāri iesaistās izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā valsts līmenī. Vadītājs īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentus, kā arī popularizē savas izglītības iestādes paveikto kā labas prakses piemēru valsts līmenī, arī medijos un sociālajos tīklos. Vadītājs vada kādas mācību jomas darbu, ir mācīšanās konsultants, izglītības metodiķis, ir valsts līmeņa lektors pedagogu profesionālās kompetences pilnveidesursos un/vai akreditācijas eksperts/komisijas vadītājs. Nodrošina aktīvu pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanu iestādē, iesaistās komisijas darbā.</p>
<b>Ļoti labi (3 – punkti)</b>	<p>Vadītājs regulāri iesaistās izglītības attīstības, izglītības kvalitātes plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā pašvaldības līmenī. Vadītājs īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentus, kā arī popularizē savas izglītības iestādes paveikto kā labas prakses piemēru pašvaldības līmenī, arī medijos un sociālajos tīklos. Vadītājs iesaistās kādas mācību jomas darbā, ir mācīšanās konsultants, izglītības metodiķis, ir novada līmeņa lektors pedagogu profesionālās kompetences pilnveidesursos. Nodrošina pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanu iestādē.</p>
<b>Labi (2 – punkti)</b>	<p>Vadītājam ir pietiekama izpratne par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājs spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus. Popularizē savas izglītības iestādes paveikto kā labās prakses piemēru pašvaldībā, arī medijos un sociālajos tīklos. Vadītājs iesaistās kādas mācību jomas darbā, ir mācīšanās konsultants, izglītības metodiķis. Rada priekšnosacījumus pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanu iestādē.</p>
<b>Jāpilnveido (1 – punkts)</b>	<p>Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājam nav skaidrības par izglītības iestādes darbības sasaisti ar valsts izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentiem. Izglītības iestādes sasniegumi un/vai pasākumi tiek popularizēti tikai sociālajos tīklos. Jāpilnveido zināšanas par aktualitātēm pedagoģijā, skolvadībā un pārvaldībā, nav informācijas par aktuālajiem pētījumiem. Vadītājs formāli vai fragmentāri iesaistās pedagoģisko jautājumu risināšanā izglītības iestādē. Rosina pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanu iestādē.</p>
<b>Nepietiekami (0 – punkti)</b>	<p>Vadītājam trūkst zināšanu par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājam nav skaidrības par izglītības iestādes darbības sasaisti ar valsts izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentiem. Izglītības iestādes sasniegumi un/vai pasākumi netiek popularizēti. Epizodiskas zināšanas par aktualitātēm pedagoģijā, skolvadībā un pārvaldībā, nav informācijas par aktuālajiem pētījumiem. Vadītājs neiesaistās pedagoģisko jautājumu risināšanā izglītības iestādē. Nenorisinās pedagogu profesionālās darbības kvalitātes</p>

#### 4. Atbalsts un sadarbība

##### 4.1. Sadarbība ar pašvaldību, vietējo kopienu un nozares organizācijām

Vērtējums	Apraksts
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	<p>Vadītājs regulāri iniciē sadarbību ar vietējo pašvaldību, aktīvi iesaistās sadarbībā, lai realizētu mērķus: (1) līdzdarbotos pašvaldības īstenotajās aktivitātēs, tādējādi veicinot dibinātāja un/vai pašvaldības stratēģisko mērķu sasniegšanu, (2) definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu, (3) nodrošinātu mērķtiecīgu personāla profesionālās kompetences pilnveidi, (4) nodrošinātu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības, (5) nodrošinātu atbilstošu un mūsdienīgu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai.</p> <p>Vadītājs iniciē un organizē plašu sadarbību ar vietējo kopienu un nozares organizācijām, citām izglītības iestādēm - piedalās īstenotajās aktivitātēs, kopienai /nozarei paredzētu pasākumu, aktivitāšu un projektu izveidē dažādu mērķu īstenošanai savstarpējās sadarbības, metodiskā atbalsta sniegšanai un/vai mūžizglītības attīstības perspektīvā.</p>
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	<p>Vadītājs aktīvi iesaistās sadarbībā ar vietējo pašvaldību, lai realizētu vismaz 3-4 šādus mērķus: (1) līdzdarbotos pašvaldības un/vai dibinātāja īstenotajās aktivitātēs, tādējādi veicinot dibinātāja un/vai pašvaldības stratēģisko mērķu sasniegšanu, (2) definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu, (3) nodrošinātu mērķtiecīgu personāla profesionālās kompetences pilnveidi, (4) nodrošinātu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības, (5) nodrošinātu atbilstošu un mūsdienīgu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai.</p> <p>Vadītājs pārsvarā iesaistās sadarbībā ar vietējo kopienu un nozares organizācijām, citām izglītības iestādēm - piedalās īstenotajās aktivitātēs, kopienai /nozarei paredzētu pasākumu, aktivitāšu un projektu izveidē, metodiskā atbalsta sniegšanā, dažādu mērķu īstenošanai savstarpējās sadarbības un/vai mūžizglītības perspektīvā.</p>
<b>Labi (2 - punkti)</b>	<p>Vadītājs sadarbojas ar pašvaldību, lai: (1) definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu, (2) nodrošinātu nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi personālam atbilstoši normatīvo aktu prasībām, tostarp uzklusot iesaistīto pušu vajadzības. Izglītības iestādes personālam ir daļēja izpratne par viņu personīgo atbildību par savlaicīgu profesionālās kompetences pilnveidi, (3) nodrošinātu atbilstošu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai.</p> <p>Vadītājs iesaistās sadarbībā ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, citām izglītības iestādēm, pārstāvot izglītības iestādi kopienas un/vai nozares organizāciju īstenotajās aktivitātēs un piedāvājot vietējai kopienai/nozares organizācijai atsevišķus projektus, pasākumus un aktivitātes, metodisko atbalstu sadarbības un/vai mūžizglītības veicināšanai.</p>
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	<p>Vadītājs daļēji atbalsta un sadarbojas ar pašvaldību, kā rezultātā vīzija, stratēģija un ikgadējā darba prioritātes tiek definētas, bet īstenotas daļēji. Personālam nav skaidras personīgās atbildības par profesionālās kompetences pilnveidi. Izglītības iestādē nav precīzi definēti izglītības iestādes programmu mērķi un/vai kvantitatīvie un kvalitatīvie rezultāti vai arī tie regulāri netiek izvērtēti un/vai sasniegti. Nepietiekamas sadarbības dēļ izglītības programmu īstenošanai ir pieejams infrastruktūras un resursu minimums, nepieciešams tos atjaunot un padarīt mūsdienīgākus.</p> <p>Vadītājs daļēji un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, citām izglītības iestādēm, pārstāvot izglītības iestādi kopienas/nozares organizācijas īstenotajās aktivitātēs, izglītības iestādei īstenojot atsevišķus pasākumus kopienas un/vai nozares organizāciju iniciētajos un īstenotajos projektos un aktivitātēs sadarbības veicināšanai un/vai mūžizglītības perspektīvā.</p>
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	<p>Vadītājs sadarbojas ar vietējo pašvaldību pēc pašvaldības iniciatīvas vai arī sadarbība ir formāla. Sadarbība ar vietējo kopienu un/ vai nozares organizācijām, citām izglītības iestādēm ir nepietiekama, izglītības iestāde netiek pārstāvēta organizētajās aktivitātēs, iestāde neīsteno pasākumus un aktivitātes sadarbībai ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām.</p>

## 4.2. Pārmaiņu un inovāciju loma izglītības iestādes attīstībā

Vērtējums	Apraksts
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	<u>Vadītājs veido vidi, kura veicina un iedrošina pārmaiņu un inovāciju ieviešanu.</u> Izmanto pārmaiņas kā iespēju attīstīt un iegūt jaunas prasmes un zināšanas izglītības mērķu sasniegšanai. Izceļ un skaidro izglītības iestādē veiksmīgu pārmaiņu un inovāciju pieredzi. Sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi, motivējot personālu.
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	<u>Vadītājs veido sasaisti starp izglītības iestādes mērķiem un pārmaiņu procesa mērķiem.</u> Izstrādā rīcības plānu pārmaiņu vadīšanā. Izmanto pārmaiņas kā iespēju attīstīt un iegūt jaunas prasmes un zināšanas izglītības mērķu sasniegšanai. Izceļ un skaidro izglītības iestādē veiksmīgu pārmaiņu un inovāciju pieredzi.
<b>Labi (2 - punkti)</b>	<u>Vadītājs skaidro pārmaiņu radītās iespējas un to ietekmi iestādes darbībā.</u> Izceļ pārmaiņu procesa ieguvumus un priekšrocības. Identificē efektīvās darbības, kuras nepieciešams saglabāt. Apzina iemeslus, kas rada pretestību pārmaiņām, un veic pasākumus, lai to mazinātu.
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	<u>Apzinās un pieņem pārmaiņu nepieciešamību.</u> Skaidro pārmaiņu procesu, sekas, lai pārliecinātu par pārmaiņu ieguvumu.
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	<u>Neizmanto attīstības iespējas un nemeklē tās.</u> Attīstības darbības nav vērstas uz pārmaiņām.

## 4.3. Sadarbība ar izglītojamo vecākiem

Vērtējums	Apraksts
<b>Izcili (4 - punkti)</b>	<u>Vadītājs nodrošina mērķtiecīgu un efektīvu sadarbību ar vecākiem, to lielākās daļas iesaisti izglītības iestādes darbībā, aktivitātēs, plānošanā un procesa realizācijā.</u> Veido atbalsta sistēmu vecāku iniciatīvām, nodrošina vecāku un citu iesaistīto pušu interešu līdzsvarošanu. Vadītājs rada priekšnosacījumus un iniciē efektīvu izglītības iestādes padomes darbību, iesaista to izglītības iestādes prioritāšu sasniegšanā, iestādes darbības izvērtēšanā, plānojot vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. Vadītājs vairākas reizes mācību gadā sniedz padomei atskaiti par izglītības procesu un tā rezultātiem, kā arī par izglītības iestādes darba organizācijas apstākļiem.
<b>Ļoti labi (3 - punkti)</b>	<u>Vadītājs nodrošina efektīvu sadarbību ar vecākiem, to lielākās daļas iesaisti izglītības iestādes darbībā, aktivitātēs, plānošanā.</u> Veido atbalsta sistēmu vecāku iniciatīvām, veido aktivitātes, kas ļauj nodrošināt vecāku un citu iesaistīto pušu interešu līdzsvarošanu. Vadītājs sniedz atbalstu efektīvai izglītības iestādes padomes darbībai, iesaista to iestādes darbības izvērtēšanā, aktivitāšu organizēšanā, plānojot vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. Vadītājs vismaz 2 reizes mācību gadā sniedz padomei atskaiti par izglītības procesu un tā rezultātiem, kā arī par izglītības iestādes darba organizācijas apstākļiem.
<b>Labi (2 - punkti)</b>	<u>Vadītājs nodrošina lielas daļas vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties pēc iespējas vairāk vecākiem.</u> Vadītājs rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu izglītības iestādes padomes darbību, iesaistot to iestādes aktivitāšu organizēšanā, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. Vadītājs vismaz 1 reizi mācību gadā sniedz padomei atskaiti par izglītības procesu un tā rezultātiem, kā arī par izglītības iestādes darba organizācijas apstākļiem.
<b>Jāpilnveido (1 - punkts)</b>	<u>Vadītājs nodrošina vecāku iesaisti izglītības iestādes darbā fragmentāri, trūkst stabili izveidotas sistēmas, kas ļautu iesaistīties pēc iespējas vairāk vecākiem.</u> Vadītājs atbalsta priekšnosacījumus izglītības iestādes padomes darbībai izglītības iestādē, paredzot tam nepieciešamo atbalstu un finanšu resursus, izglītības padomes darbība ir atkarīga no vadītāja iniciatīvas un gatavības iesaistīties tās darbībā. Vadītājs nesniedz padomei atskaiti par izglītības procesu un tā rezultātiem, kā arī par izglītības iestādes darba organizācijas apstākļiem.
<b>Nepietiekami (0 - punkti)</b>	<u>Vadītājs nepietiekami nodrošina vecāku iesaisti izglītības iestādes darbā, iesaiste lielākoties ir fragmentāra, saistībā ar aktivitātēm.</u> Vadītājs nerada priekšnosacījumus izglītības iestādes padomes darbībai izglītības iestādē, netiek paredzēts tam nepieciešamais atbalsts un finanšu resursi, izglītības padomes darbībā vecāki nav ieinteresēti, darbība nenotiek.

### Komisijas vērtējums un iegūto punktu aprēķināšana

Vārds, uzvārds	
Izglītības iestādes nosaukums	
Vērtēšanas periods	

1. tabula

Nr.p. k.	Kritērijs	Maksimāli iegūstamais punktu skaits	Komisijas vērtējums punktos	Vērtējums	Piezīmes
1.	<b>Iepriekš izvirzītie profesionālās darbības mērķi, to izpilde</b>	12			
1.1.	1. mērķis	4			
1.2.	2. mērķis	4			
1.3.	3. mērķis	4			
2.	<b>Administratīvā darba efektivitāte</b>	12			
2.1.	Komandas un personāla pārvaldības efektivitāte	4			
2.2.	Izglītības iestādes darba plānošana un pašvērtēšanas sistēma	4			
2.3.	Izglītības iestādes finanšu un resursu pārvaldība	4			
3.	<b>Vadības profesionālā darbība</b>	8			
3.1.	Izglītības iestādes darbības tiesiskuma nodrošināšana	4			
3.2.	Profesionālā kompetence izglītības attīstībā un nozares politikā	4			
4.	<b>Atbalsts un sadarbība</b>	12			
4.1.	Sadarbība ar pašvaldību, vietējo kopienu un nozares organizācijām	4			
4.2.	Pārmaiņu un inovāciju loma izglītības iestādes attīstībā	4			
4.3.	Sadarbība ar izglītojamo vecākiem	4			

5.	Vadītāja profesionālās pieredzes tālāk nodošana un iniciatīva	4			
	Kopējais vērtējums:	48			

2. tabula

Vērtējums	Novērtējuma punkti
4 (izcili)	48
	47
	46
	45
	44
3 (ļoti labi)	43 - 42
	41 - 40
	39 - 38
	37 - 36
	35 - 34
2 (labi)	33 - 32
	31 - 30
	29 - 28
	27 - 26
	25 - 24
1 (jāpilnveido)	23 - 22
0 (nepietiekami)	mazāk par 21

Komisijas priekšsēdētājs: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Komisijas protokolists: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Datums