



**LATVIJAS REPUBLIKA**  
**VENTSPILS NOVADA DOME**

Skolas iela 4, Ventspils, LV-3601, reģ. Nr. 90000052035, tālr. 63629450, e-pasts: [info@ventspilsnd.lv](mailto:info@ventspilsnd.lv)  
[www.ventspilsnovads.lv](http://www.ventspilsnovads.lv)

---

**NOTEIKUMI**

Ventspilī

2022.gada 22.decembrī.

**5**

Nr. \_\_\_\_\_

(protokols Nr.34, 1.§)

**Ventspils novada pašvaldības izglītības iestāžu vadītāju profesionālās darbības novērtēšanas kārtība**

*Izdoti saskaņā ar Izglītības likuma 17. panta trešās daļas 28. punktu, Ministru kabineta 2021. gada 21.septembra noteikumu Nr.644 "Kārtība, kādā izglītības iestādes dibinātājs novērtē izglītības iestādes vadītāja profesionālo darbību" 3.punktu.*

**I. Vispārīgie jautājumi**

1. Ventspils novada pašvaldības (turpmāk - Pašvaldība) noteikumi "Kārtība, kādā izglītības iestādes dibinātājs novērtē izglītības iestādes vadītāja profesionālo darbību" (turpmāk - Noteikumi) nosaka Pašvaldības dibināto profesionālās ievirzes, vispārējās izglītības, pirmsskolas izglītības (turpmāk - Izglītības iestādes) vadītāju profesionālās darbības novērtēšanas kārtību un kritērijus.
2. Novērtēšanas mērķis - veicināt vadītāja darba kvalitāti un izvirzīto uzdevumu sasniegšanu. Vadītāja profesionālās darbības novērtēšana Pašvaldībā tiek veikta reizi trijos gados.

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

3. Vadītāju vērtēšanu Pašvaldībā veic Izglītības iestāžu vadītāju profesionālās darbības novērtēšanas komisija (turpmāk - Komisija) šādā sastāvā:
  - 3.1. Komisijas priekšsēdētājs – Ventspils novada pašvaldības domes priekšsēdētāja 1.vietnieks
  - 3.2. Komisijas locekļi:
    - 3.2.1. Ventspils novada pašvaldības iestādes "Izglītības pārvalde" vadītājs;
    - 3.2.2. Ventspils novada pašvaldības iestādes "Izglītības pārvalde" vadītāja vietnieks;
    - 3.2.3. Ventspils novada pašvaldības domes Sociālo, izglītības, kultūras un sporta komitejas loceklis;
    - 3.2.4. Ventspils novada pašvaldības iestādes "Izglītības pārvalde" izglītības darba speciālisti.
  - 3.3. Komisijas sēdes protokolē Ventspils novada pašvaldības iestādes "Izglītības pārvalde", turpmāk – Pārvalde, lietvede. Protokolu paraksta Komisijas priekšsēdētājs un Komisijas locekļi.
4. Nepieciešamības gadījumā Komisija jebkurā novērtēšanas posmā var pieaicināt izglītības ekspertus, pedagogu profesionālo nevalstisko organizāciju pārstāvjus, konkrētās Izglītības iestādes padomes pārstāvjus.

5. Komisijas pienākumi:
  - 5.1. noteikt vadītāja profesionālās darbības mērķus vērtēšanas periodam;
  - 5.2. vienu reizi trijos gados vērtēt vadītāja profesionālās darbības kvalitāti atbilstoši Noteikumu 3.pielikumam;
  - 5.3. mēneša laikā no vadītāja profesionālās darbības pašnovērtējuma saņemšanas izvērtēt vadītāja profesionālās darbības pašnovērtējumu, ja nepieciešams, precizēt informāciju par vadītāja profesionālo darbību un organizēt pārrunas ar vadītāju;
  - 5.4. veicot vadītāja profesionālās darbības novērtēšanu, noteikt vadītāja profesionālās darbības atbilstību Izglītības likuma 30.pantam. Neatbilstības gadījumā noteikt vadītājam steidzami veicamos uzdevumus profesionālās darbības pilnveidei, to izpildes termiņu un atkārtoti novērtēt vadītāja profesionālo darbību.
6. Komisijai ir tiesības:
  - 6.1. pieņemt lēmumu par vadītāja ārpuskārtas novērtēšanu, ja tiek konstatēti būtiski pārkāpumi vadītāja profesionālajā darbībā vai būtiski pazeminājusies izglītības iestādes darbības, tai skaitā izglītības programmas īstenošanas, kvalitāte;
  - 6.2. precizēt vadītāja profesionālajai darbībai noteiktos mērķus, ja ir notikušas būtiskas izmaiņas izglītības iestādes darbībā.
7. Komisijas darba organizēšana:
  - 7.1. Komisijas priekšsēdētājs sadarībā ar Pārvaldi organizē Komisijas darbu;
  - 7.2. Komisijas priekšsēdētājs sasauc, vada Komisijas sēdes un kontrolē pieņemto lēmumu izpildi;
  - 7.3. Komisijas sēdes var notikt, ja tajās piedalās vairāk nekā puse no Komisijas locekļiem;
  - 7.4. lēmumus pieņem ar klātesošo Komisijas locekļu balsu vairākumu. Ja balsis sadalās līdzīgi, izšķirošā ir Komisijas priekšsēdētāja balss.

### **III. Novērtēšanas procedūra**

8. Ne vēlāk kā mēnesi pirms novērtēšanas perioda beigām atbilstoši Komisijas noteiktajam termiņam vadītājs aizpilda pašnovērtējuma veidlapu Noteikumu 1.pielikumā un iesniedz to Komisijai.
9. Komisija mēneša laikā iepazīstas ar vadītāja iesniegto pašnovērtējumu un novērtē vadītāja profesionālās darbības kvalitāti, aizpildot Noteikumu 2.pielikumu "Komisijas vērtējums un iegūto punktu aprēķināšana".
10. Vadītāja novērtēšanā tiek ņemts vērā vadītāja pašnovērtējums par iestādes darbību, viņa profesionalitāti un komunikāciju, pārrunās iegūtais vērtējums, Komisijas locekļu viedoklis par pēdējos trīs gados konstatēto sadarbībā ar vadītāju un vadītāja vadītās iestādes darbības kvalitāte. Galīgajam vērtējumam punkti tiek summēti.
11. Izglītības iestādes dibinātājs vērtēšanas rezultātus ņem vērā, nosakot izglītības iestādes vadītāja mēneša darba algas likmi saskaņā ar Ventspils novada pašvaldības izstrādātajiem noteikumiem par pedagoģisko darbinieku darba samaksu, pēc kārtējās novērtēšanas nākamajiem 3 ( trīs) mācību gadiem, sākot no kārtējā mācību gada 1.septembra.

### **V. Noslēguma jautājums**

12. Noteikumi stājas spēkā pēc to apstiprināšanas domes sēdē.

### Izglītības iestādes vadītāja pašvērtējuma veidlapas paraugs

Nr.p.k.	Kritēriji	Vērtējums (punktos 1-5)*	Pamatojums (vismaz 3 pierādījumi)
1.	Administratīvā darba efektivitāte		
2.	Vadības profesionālā darbība		
3.	Atbalsts un sadarbība		
4.	Mācīšana un mācīšanās izglītības iestādē		
5.	Amata pienākumu izpilde		
6.	Iepriekš noteikto mērķu izpilde <sup>1</sup>		
6.1.	.../izvirzītais mērķis/		
6.2.	.../izvirzītais mērķis/		
6.3.	.../izvirzītais mērķis/		

- 1 –“nepietiekami”, 2 –“jāpilnveido”, 3 –“labi”, 4 –“ļoti labi”, 5 –“izcili”.

- Vadītāja ieceres nākamajam trīs gadu periodam:

Mērķis	Sasniedzamie rezultāti

- Profesionālā pilnveide (pēdējo trīs gadu laikā):

Apmācību norises laiks	Programmas nosaukums	Kvalifikācijas stundu skaits

- Nepieciešamā profesionālā pilnveide turpmākajiem trīs gadiem

<sup>1</sup> Par iepriekš izvirzītajiem mērķiem uzskatāmi vadītāja plānotie prioritārie individuālie darba uzdevumi nākamajam laika periodam, ko vadītājs iesniedz dibinātājam, uzsākot nākamo vērtēšanas periodu.

Profesionālās pilnveides joma	<u>Kas tiktu uzlabots, ja tiktu veikta pilnveide</u>

- Piesaistītie finanšu līdzekļi, materiāli izglītības iestādei pēdējo trīs gadu laikā [ ja tādi ir]

---

---

---

Datums:

Vadītājs: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### Komisijas vērtējums un iegūto punktu aprēķināšana

Iestāde: \_\_\_\_\_

Vadītājs: \_\_\_\_\_

Nr.p.k.	Kritērijs	Punktu skaits atbilstoši kritērijiem		Maksimāli iegūstamais punktu skaits	Iegūto punktu skaits	Piezīmes
		Vadītāja pašvērtējums	Komisijas vērtējums			
1.	Administratīvā darba efektivitāte			10		
2.	Vadības profesionālā darbība			10		
3.	Atbalsts un sadarbība			10		
4.	Mācīšana un mācīšanās izglītības iestādē			10		
5.	Amata pienākumu izpilde			10		
6.	Mērķu izpilde			30		
6.1				10		
6.2				10		
6.3				10		
	Kopējais vērtējums			80		

Vērtējums	Punkti
Izcili	5 (izcili)
Ļoti labi	4 (četri)
Labi	3 (trīs)
Jāpilnveido	2(divi)
Nepietiekami	1 (viens)

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

Komisijas sekretārs: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Datums:

**Izglītības iestādes vadītāja darbības novērtēšanas rezultātie rādītāji un to kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksti**

	<b>Izcili (5-pārsniedz prasības)</b>	<b>Ļoti labi (4 - daļēji pārsniedz prasības)</b>	<b>Labi (3 -atbilst prasībām )</b>	<b>Jāpilnveido (2 -daļēji atbilst prasībām)</b>	<b>Nepietiekami (1 -neatbilst prasībām)</b>
Administratīvā darba efektivitāte	Vadītājs nodrošina efektīvu iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, regulāri to aktualizējot. Izmanto dažādas kvalitātes vērtēšanas metodes, kvalitatīvos un kvantitatīvos indikatorus, darba plānošanā mērķtiecīgi iesaista visas izglītības iestādes darbībā ieinteresētās mērķgrupas. Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes profesionālu pārvaldību un augstu darbības efektivitāti. Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne	Vadītājs nodrošina efektīvu iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, izmantojot dažādas kvalitātes vērtēšanas metodes, kvalitatīvos un kvantitatīvos indikatorus, darba plānošanā mērķtiecīgi iesaistot visas izglītības iestādes darbībā ieinteresētās mērķgrupas. Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes profesionālu pārvaldību un augstu darbības efektivitāti. Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne	Vadītājs nodrošina efektīvu iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, izmantojot dažādas kvalitātes vērtēšanas metodes, kvalitatīvos un kvantitatīvos indikatorus, darba plānošanā, iesaistot izglītības iestādes darbībā lielāko daļu no ieinteresētajām mērķgrupām. Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldību un darbības efektivitāti. Vadītājs dažkārt (vienu līdz divas reizes vērtēšanas periodā)	Vadītājs nodrošina iestādes darbību un ar to saistīto attīstības plānošanu, izmantojot kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras ne vienmēr nodrošina 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. Vadītājs izveido vadības komandu, kura daļēji nodrošina pārvaldības	Vadītājs nodrošina iestādes darbību formāli, iestādes darba plānošanā iesaistās tikai atsevišķas mērķgrupas. Vadītājs izveido vadības komandu, bet tās darbība nenodrošina pārvaldības efektivitāti. Vadītājam nav nepieciešamās zināšanas un izpratne par finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību.

	<p>par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Vadītājs aktīvi piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem un efektīvi izmanto tos. Vadītājs regulāri pilnveido savas zināšanas un aktīvi iesaistās pieredzes apmaiņā.</p>	<p>par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Vadītājs regulāri piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem un efektīvi izmanto tos.</p>	<p>piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem un izmanto tos.</p>	<p>efektivitāti. Vadītājam ir daļējas nepieciešamās zināšanas un izpratne par finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Vadītājam nav pietiekamu zināšanu un/vai pieredzes finanšu resursu papildus piesaistei un efektīvai izmantošanai vai arī pārskata periodā vadītājs nav piesaistījis papildus finanšu resursus.</p>	
<p>Vadības profesionālā darbība</p>	<p>Vadītājam ir izcilas zināšanas un kompetence stratēģiskajā komunikācijā, iekšējā komunikācijā, krīzes komunikācijā un starpkultūru komunikācijā, un tā nodrošina izcilu pārvaldību izglītības iestādē. Vadītājs izcili komunicē dažādās auditorijās un situācijās, apzināti pielietojot savu komunikācijas</p>	<p>Vadītājam ir plašas zināšanas un kompetence stratēģiskajā komunikācijā, iekšējā komunikācijā, krīzes komunikācijā un starpkultūru komunikācijā, un tā nodrošina teicamu pārvaldību izglītības iestādē. Vadītājs brīvi spēj komunicēt dažādās auditorijās un situācijās, apzināti pielietojot savu komunikācijas</p>	<p>Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes stratēģiskās komunikācijas, iekšējās komunikācijas, krīzes komunikācijas un starpkultūru komunikācijas īstenošanā sekmīgas izglītības iestādes pārvaldības nodrošināšanai. Vadītājam ir izpratne par atšķirībām starp dažādiem</p>	<p>Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas un prasmes vienā vai vairākos komunikācijas veidos (stratēģiskā komunikācija, iekšējā komunikācija, krīzes komunikācija, starpkultūru komunikācija), lai sekmīgi īstenotu izglītības iestādes pārvaldību. Vadītājam nav pietiekamas izpratnes par atšķirībām starp</p>	<p>Vadītājam nav zināšanu un prasmju dažādos komunikāciju veidos, lai sekmīgi īstenotu izglītības iestādes pārvaldību. Vadītāja viedoklis/runa ir haotisks, daļēji argumentēts. Vadītājs neiesaistās vai iesaistās formāli pedagoģisko jautājumu risināšanā izglītības iestādē. Vadītājam nav pietiekamas izpratnes</p>

	<p>kompetenci, lai sasniegtu personīgos un iestādes izvirzītos mērķus. Vadītāja viedoklis/runa ir mērķtiecīga, argumentēta un loģiska. Vadītājs izcili spēj sniegt un saņemt personalizētu atgriezenisko saiti.</p> <p>Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, kā arī vispusīgas zināšanas par pedagogijas, skolvadības un pārvaldības aktualitātēm un pētījumiem. Vadītājs savas zināšanas regulāri pilnveido dažādos profesionālos pilnveidesursos, semināros, konferencēs. Vadītājs aktīvi vada kādas mācību jomas darbu, ir mācīšanās</p>	<p>kompetenci, lai sasniegtu personīgos un iestādes izvirzītos mērķus. Vadītāja viedoklis/runa ir mērķtiecīga, argumentēta un loģiska. Vadītājs spēj sniegt un saņemt personalizētu atgriezenisko saiti.</p> <p>Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, kā arī vispusīgas zināšanas par pedagogijas, skolvadības un pārvaldības aktualitātēm un pētījumiem. Vadītājs vada kādas mācību jomas darbu, ir mācīšanās konsultants, izglītības metodīks un/vai akreditācijas eksperts/komisijas vadītājs. Vadītāja darbība ir augsti ētiska, tā atklāj</p>	<p>komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām, vadītājs demonstrē šīs prasmes ikdienas darbībā. Vadītāja viedoklis/runa ir skaidra, argumentēta un loģiska. Vadītājs spēj sniegt un saņemt dažādu atgriezenisko saiti, tā ir konkrēta un vērsta uz rīcības pilnveidi, bet nav personalizēta. Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, informācija par aktualitātēm pedagogijā, skolvadībā un pārvaldībā, epizodiskas zināšanas par aktuālajiem pētījumiem. Vadītājs iesaistās kādas mācību jomas darbā. Vadītāja darbība ir ētiska, to raksturo</p>	<p>dažādiem komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām. Vadītāja viedoklis/runa mēdz būt brīžiem haotiska, bet kopumā vadītājs spēj runāt argumentēti un loģiski. Vadītājs prot sniegt tikai vispārīgu atgriezenisko saiti citiem un/vai ar grūtībām spēj pieņemt uz pilnveidi vērstu atgriezenisko saiti, aizstāvoties un meklējot citus vainīgos. Vadītājam ir epizodiskas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, jāpilnveido zināšanas par aktualitātēm pedagogijā, skolvadībā un pārvaldībā, nav informācijas par aktuālajiem</p>	<p>par ētiskuma jautājumiem, Vadītāja rīcība atklāj atšķirības starp publiskajā komunikācijā un iekšējā komunikācijā paustu viedokli.</p>
--	--	---	--	---	---



	<p>konsultants, izglītības metodīķis un/vai akreditācijas eksperts/komisijas vadītājs.</p> <p>Vadītāja darbība ir augsti ētiska, tā atklāj vārdu un darbu saskaņu un respektē iestādes definētās vērtības sadarbībai.</p> <p>Vadītājs prot cieņpilni paust savu redzējumu, arī gadījumos, kad nepieciešams paust nepopulāru viedokli.</p>	<p>vārdu un darbu saskaņu un respektē iestādes definētās vērtības sadarbībai.</p> <p>Vadītājs prot cieņpilni paust savu redzējumu, arī gadījumos, kad nepieciešams paust nepopulāru viedokli.</p>	<p>iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa, prasme īstenot cieņpilnu komunikāciju, vienota viedokļa paušana gan publiskajā komunikācijā, gan iekšējā komunikācijā, tomēr atsevišķos gadījumos vadītājs nav gatavs publiski paust nepopulāru viedokli.</p>	<p>pētījumiem. Vadītājs formāli vai fragmentāri iesaistās pedagoģisko jautājumu risināšanā izglītības iestādē.</p> <p>Vadītājam nav pietiekamas izpratnes par ētiskuma jautājumiem, tostarp arī izglītības iestādē vadītājs nav rīkojies, lai izveidotu vienotu izpratni par vērtībām un principiem, kuri raksturo ētiskumu, kā arī pašam vadītājam nav īstas skaidrības par principiem un vērtībām, kuru ievērošana atklāj ētiskumu. Vadītāja rīcība atklāj atšķirības starp publiskajā komunikācijā un iekšējā komunikācijā paustu viedokli.</p>	
Atbalsts un sadarbība	<p>Vadītājs iniciē sadarbību ar vietējo pašvaldību, aktīvi iesaistās sadarbībā, veicinot pašvaldības stratēģisko mērķu sasniegšanu, definētu izglītības iestādes</p>	<p>Vadītājs iniciē sadarbību ar vietējo pašvaldību, aktīvi iesaistās sadarbībā, veicinot pašvaldības stratēģisko mērķu sasniegšanu, definētu izglītības iestādes</p>	<p>Vadītājs sadarbojas ar vietējo pašvaldību, lai definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju, ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu,</p>	<p>Vadītājs sadarbojas ar dibinātāju un/vai vietējo pašvaldību daļēji sekmīgi, kā rezultātā vīzija, stratēģija un ikgadējā darba prioritātes tiek definētas, bet</p>	<p>Vadītājs sadarbojas ar vietējo pašvaldību pēc pašvaldības iniciatīvas vai arī sadarbība ir formāla. Sadarbības ar vecākiem ir nepietiekama.</p>

	<p>attīstības vīziju, stratēģiju, ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īsteno, lai nodrošinātu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības, izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvalitatīvos un kvantitatīvos rezultātus, nodrošinātu atbilstošu un mūsdienīgu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. Veicina jaunu personīgo un izglītības iestādes komunikācijas un sadarbības tīklu veidošanos, kas sekmē izglītības mērķu sasniegšanu. Identificē jomas, kurās veidot stratēģiskas attiecības. Sadarbojas ar izglītības iestādes dibinātāju, lai identificētu ilgtermiņa interešu jomas. Vadītājs iniciē un</p>	<p>attīstības vīziju, stratēģiju, ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īsteno, lai nodrošinātu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības, izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvalitatīvos un kvantitatīvos rezultātus, nodrošinātu atbilstošu un mūsdienīgu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. Vadītājs iniciē un organizē plašu sadarbību ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām. Vadītājs nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, veido atbalsta sistēmu vecāku iniciatīvām.</p>	<p>definētu un izvērtētu izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvantitatīvos un kvalitatīvos rezultātus, (iv) nodrošinātu atbilstošu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. Vadītājs iesaistās sadarbībā ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām. Vadītājs nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties visiem vecākiem.</p>	<p>īstenotas daļēji. Personālam nav skaidra personīgā atbildība 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. Vadītājs atbalsta un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, Vadītājs nodrošina vecāku iesaisti izglītības iestādes darbā kampaņveidīgi vai fragmentāri,</p>	
--	--	---	--	--	--

	<p>organizē plašu sadarbību ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām. Vadītājs nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, veido atbalsta sistēmu vecāku iniciatīvām.</p>			<p>trūkst stabili izveidotas sistēmas, kas ļautu iesaistīties visiem vecākiem.</p>	
<p>Mācīšana un mācīšanās izglītības iestādē</p>	<p>Visu mācību stundu/nodarbību (100%) tiek veikta mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm. Izglītības iestāde, iesaistoties dažādām mērķgrupām (piemēram, administrācijai, pedagogiem, izglītojamiem, vecākiem), ir izstrādājusi un izmanto mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, kas nodrošina katra</p>	<p>Lielākajā daļā mācību stundu/nodarbību (76-90%) tiek veikta mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm. Izglītības iestāde, iesaistoties dažādām mērķgrupām (piemēram, administrācijai, pedagogiem, izglītojamiem, vecākiem), ir izstrādājusi mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, kas nodrošina katra</p>	<p>Mācību stundās/nodarbībās pārsvarā (50-75%) tiek veikta mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm. Izglītības iestāde ir izstrādājusi mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, kas nodrošina katra izglītojamā izaugsmi. Tā ir sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Pedagogi pamatā izprot mācību sasniegumu</p>	<p>Mazāk nekā pusē mācību stundu/nodarbību (30-49%) notiek mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm. Izglītības iestādē ir nepieciešams pilnveidot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, lai tā pilnībā nodrošinātu katra izglītojamā izaugsmi un būtu sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un daudzveidīga.</p>	<p>Mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm notiek reti, fragmentāri. Izglītības iestādē ir izstrādāta vērtēšanas kārtība, bet tā nav sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Izglītojamie un vecāki nav vai ir daļēji informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību. Izglītības iestādes vadība nerisina problēmsituācijas,</p>

	<p>izglītojamā izaugsmi. Tā ir sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Pedagogi izprot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību un ievēro to. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu, izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestādes vadība augstvērtīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu, pedagogi citām izglītības iestādēm aktīvi piedāvā un popularizē savu pieredzi, kā sekmīgi izmantot mācību sasniegumu vērtēšanu, lai sasniegtu mācību un</p>	<p>izglītojamā izaugsmi. Tā ir sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Pedagogi lielākoties izprot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību un ievēro to. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu, izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestādes vadība sekmīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu, pedagogi citām izglītības iestādēm piedāvā un popularizē savu pieredzi, kā sekmīgi izmantot mācību sasniegumu vērtēšanu, lai</p>	<p>vērtēšanas kārtību un ievēro to. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu, izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestādes vadība sekmīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu. Izglītības iestādē ir sistēma, kā tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem. Tās nodrošināšanā iesaistās pedagogi un atbalsta personāls, tomēr atbalsts pamatā tiek nodrošināts izglītojamiem ar speciālām vajadzībām vai</p>	<p>Pedagogi atšķirīgi izprot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu, bet nepilnīgi izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestādes vadība ne vienmēr sekmīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu. Izglītības iestādē tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem, bet tas nav sistēmisks. Atbalsta nodrošināšanā iesaistās pedagogi, dažreiz atbalsta</p>	<p>kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu. Izglītības iestādē tiek diagnosticēts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem, bet tas tiek sniegts fragmentāri, atbalsta sniegšanā nav iesaistīts atbalsta personāls.</p>
--	---	---	---	---	--

	<p>audzināšanas mērķus. Izglītības iestādē ir sistēma, kā tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem. Tās nodrošināšanā sistemātiski sadarbojas pedagogi, atbalsta personāls un vecāki. Daudzpusīgs atbalsts atbilstoši viņu spējām un vajadzībām ir pieejams visiem izglītojamiem.</p>	<p>sasniegtu mācību un audzināšanas mērķus. Izglītības iestādē ir sistēma, kā tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem. Tās nodrošināšanā aktīvi sadarbojas pedagogi, atbalsta personāls un vecāki. Atbalsts atbilstoši viņu spējām un vajadzībām ir pieejams dažādiem izglītojamiem.</p>	<p>izglītojamiem ar mācīšanās grūtībām, vai arī talantīgiem izglītojamiem.</p>	<p>personāls, tomēr ierobežotā personāla skaita vai profesionālās kapacitātes trūkuma dēļ atbalsts tiek nodrošināts nepilnīgi.</p>	
<p>Amata pienākumu izpilde</p>	<p>Izcila amata pienākumu izpilde, pastāvīgi pārsniedz noteikto uzdevumu līmeni un prasības visā novērtēšanas periodā, darba izpilde pārsniedz prasības amata aprakstā noteikto pienākumu darba izpildi. Intereses izrādīšana amata pienākumu apgūvē, iniciatīva darba izpildes</p>	<p>Ļoti laba amata pienākumu izpilde, amata pienākumi tiek veikti atbilstoši amata aprakstā noteiktajam, amata pienākumus veic pastāvīgi, kvalitatīvi, norādot savas stiprās un vājās puses. Pozitīva attieksme pret papildu darbu veikšanu, prasme plānot un veikt kvalitatīvi un</p>	<p>Stabila amata aprakstā noteikto pienākumu izpilde, pastāvīgi sasniedz uzdevuma līmeni, darba izpilde pilnībā atbilst prasībām visā novērtēšanas periodā, amata pienākumi tiek veikti atbilstoši amata aprakstā noteiktajam, amata pienākumus veic pastāvīgi, noteiktajos izpildes termiņos, spēj</p>	<p>Nepilnīga amata pienākumu izpilde, daži uzdevuma līmeņi sasniegti, darba izpilde daļēji atbilst prasībām, ir grūtības ar amata aprakstā minēto uzdevumu izpildi. Darbā vērojama amata pienākuma apjoma nepilnīga izpilde.</p>	<p>Neapmierinoša amata pienākumu izpilde. Regulāri nespēj veikt amata aprakstā noteikto pienākumu izpildi.</p>

	<p>pilnveidošanā, iesaistīšanās jaunos projektos. Vienmēr ir darba izpildes precizitāte un kvalitāte, augsta atbildības sajūta.</p>	<p>akurāti uzticētos darba pienākumus.</p>	<p>efektīvi izmantot resursus.</p>		
<p>Iepriekš noteikto mērķu izpilde</p>	<p>Izcila darba izpilde, pastāvīgi pārsniedz noteikto uzdevumu līmeni un prasības visā novērtēšanas periodā, darba izpilde pārsniedz prasības. Izvirza sev izaicinošus mērķus un regulāri tos sasniedz. Nemitīgi ievāc jaunu informāciju un pārplān savu darbu, ja tas ir nepieciešams. Nemitīgi ievieš procesa un kvalitātes uzlabojumus un pilnveidojumus savā darbā.</p>	<p>Labā darba izpilde, bieži pārsniedz noteikto uzdevuma līmeni un prasības, darba izpilde daļēji pārsniedz prasības. Izvirza prioritātes, saprotot, ka ir svarīgākais, un plāno savu darbu atbilstoši, regulāri sekojot līdži izpildei. Uzdod sev izaicinošus mērķus un bieži tos sasniedz. Regulāri izdara vairāk, regulāri strādā pie sava darba pilnveidošanas.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Neapmierinoša 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.</p>

Sagatavoja: A.Klimoviča