

E. Vīgnera Kuldīgas Mūzikas skolas pašnovērtējuma ziņojums

Kuldīga, 2021. gada 8. decembris

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Kuldīgas novada Domes priekšsēdētāja

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Inga Bērziņa

(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		
Taustiņinstrumentu spēle - Klavierspēle	20V 212 01 1		P-11706	07.05.2015	80	67 (11 absolventi, 2 9.klase)
Taustiņinstrumentu spēle – Akordeona spēle	20V 212 01 1		P-11707	07.05.2015	14	8 (4 absolventi)
Stīgu instrumentu spēle - Vijoļspēle	20V 212 02 1		P- 11708	07.05.2015	30	27 (3 absolventi)
Stīgu instrument spēle – Čella spēle	20V 212 02 1		P - 11709	07.05.2015	8	7 (1 absolvents)
Stīgu instrument spēle – Ģitāras spēle	20V 212 02 1		P- 14816	17.10.2016	9	7
Pūšaminstrumentu spēle – Flautas spēle	20V 212 03 1		P-11710	07.05.2015	17	13 (3 absolventi)
Pūšaminstrumentu spēle – Saksofona spēle	20V 212 03 1		P - 11712	07.05.2015	16	14 (1 absolvents)
Pūšaminstrumentu spēle – Klarinetes spēle	20V 212 03 1		P - 11711	07.05.2015	5	4 (1 absolvents)
Pūšaminstrumentu spēle – Trompetes spēle	20V 212 03 1		P - 11714	07.05.2015	5	5
Sitāminstrumentu spēle – Sitāminstrumentu spēle	20V 212 04 1		P - 11700	06.05.2015	7	7
Vokālā mūzikas – Kora klase	20V 212 06 1		P - 11716	07.05.2015	17	12 (2 absolventi)

1.2. Pedagogu un atbalsta personāla nodrošinājums

Nr. p.k.	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.)	24	
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	Nav	
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	Nav	

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) Mērķi nākamajam gadam.

1. Nodrošināt iespējami pilnvērtīgu mācību procesu līdz mācību gada beigām
2. Turpināt izglītēt un informēt, iesaistīt mācību procesā izglītojamo vecākus.
3. Turpināt pilnveidot analītisko darbu iestādē
4. Uzlabot pedagogu digitālās prasmes, lai nodrošinātu veiksmīgāku, produktīvāku un interesantāku mācību procesu.

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

2.1. Izglītības iestādes misija – E.Vīgnera Kuldīgas Mūzikas skolas misija ir profesionālās ievirzes izglītības piedāvāšana un realizēšana Kuldīgas pilsētas un novada iedzīvotājiem, veicinot muzikālās gaumes veidošanu, muzicēšanas prasmju izkopšanu un personības pilnveidošanu. Radošuma atklāšana, veicināšana

2.2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo – E.Vīgnera Kuldīgas Mūzikas skolas izglītojamais ir zināšanām bagāts un radošs darītājs, atbildīgs sabiedrības dalībnieks un personība ar veselīgu pašapziņu.

2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā – cieņa, atbildība, pieklājība, sadarbība un drošība.

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

2.4.1. Veiksmīgi noslēgts pilns mācību gads, kurā bija attālinātās mācības

2.4.2. No janvāra ieviestas Zoom teorijas mācību priekšmetu stundas.

2.4.3. Pedagogi ieguvuši noderīgas zināšanas attālinātos profesionālās pilnveides kursos.

3. Kritēriju izvērtējums

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Izglītības iestādes pašvērtēšanas un attīstības plānošanas procesā tiek iesaistīti galvenokārt pedagogi, administrācija – vadības komanda.	Pilnveidot sistēmu, kādā tiek ieviesta regulāra iestādes darba pašvērtēšana, darba analīze un attīstības plānošana dažādās mērķgrupās (izglītojamie, vecāki, dibinātājs, administrācija, tehniskie darbinieki).
Izglītības iestādes vadītājs veic individuālas sarunas ar visiem pedagogiem vismaz reizi gadā vai biežāk - pēc vajadzības.	Atjaunot izglītojamo pašpārvaldi un Skolas padomi.
Mērķtiecīgi tiek plānoti un organizēti veicamie darbi un koordinēta Skolas darbība.	Konkretizēt un diferencēt personāla pienākumus un uzdevumus.
Skolas personāls pamatā ir stabils, nemainīgs un profesionāls. Ir skaidri definētas izglītības iestādes prioritātes un mērķi.	Izstrādāt atbildības un pienākumu deleģēšanas principus dažādām mērķgrupām.
Iestādē darbiniekiem lielākoties ir raksturīga labbūtība.	Sasniegt vienmērīgu visu vadības komandas dalībnieku ieguldījumu definēto mērķu sasniegšanai.

Vadības komanda sasniedz definētos izglītības kvalitātes mērķus.	Vadītājam nepieciešams papildināt pieredzi finanšu resursu papildus piesaistei.
Izglītības iestādes kvalitātes mērķi tiek regulāri aktualizēti un precizēti kopā ar dibinātāju.	
Iestādes vadītājs regulāri seko un pārzina finanšu un resursu plūsmu.	
Vadītājs atbildīgi rīkojas ar skolas budžeta līdzekļu lietderīgu izmantošanu, ievērojot termiņus, iesniedz budžeta plānu nākamajam gadam.	

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Izglītības vadītājs nodrošina izglītības iestādes darbības tiesiskumu, regulāri atjaunojot un papildinot informāciju VIIS sistēmā.	Pilnveidot vadītāja juridiskās zināšanas, lai patstāvīgi spētu radīt iekšējos normatīvos dokumentus.
Izglītības iestādes vadītājs ir aktualizējis iestādes darbību reglamentējošos dokumentus, lai tie būtu pielietojami ikdienas darbā.	Papildināt un atjaunot zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām.
Vadītājs īsteno lēmumu pieņemšanu demokrātiski, pamatojoties uz visu iesaistīto sniegto informāciju un analīzi.	Vadītājam ir jāpaplašina kompetences stratēģiskajā komunikācijā un starpkultūru komunikācijā.
Vadītājs uzņemas atbildību par sevis pieņemtajiem lēmumiem un krīzes situācijās spēj pieņemt nepopulārus lēmumus.	Uzlabot personalizētas atgriezeniskās saites sniegšanas kompetences.
Vadītājam piemīt izteiktas pareiza laika plānošanas prasmes un tendence balstīties uz savām un darbinieku stiprajām pusēm.	Veicināt kolektīva izpratni par ētikas pamatprincipu ievērošanu gan individuālajā, gan kolektīvajā saskarsmē.
Vadītājam ir izpratne par atšķirībām starp dažādiem komunikācijas veidiem un spējas elastīgi pielāgoties dažādām situācijām un cilvēkiem.	Aktīvāk iesaistīties kultūrizglītības politikas plānošanā un īstenošanā novada un valsts līmenī.
Vadītāja runa ir skaidra un loģiska. Spēj argumentēt un pārliecināt klausītāju.	Papildināt zināšanas skolvadības un pārvaldības jautājumos.
Vadītāja darbība ir augsti ētiska un pastāv saskaņa starp vārdiem un darbiem.	
Vadītājs ir definējis savas personīgās vērtības un konsekventi rīkojas saskaņā ar tām.	
Vadītājs prot cienpilni paust arī nepopulāru viedokli.	

Vadītājs veiksmīgi turpina atbalstīt un ievērot pedagogu kolektīva vēsturiski radītās ētiskās vērtības.	
Vadītājam ir izpratne par aktuālo kultūrizglītības attīstības jautājumos.	
Vadītājs spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus.	
Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un izpratne par mācīšanas un mācīšanās, kā arī par audzināšanas jautājumiem.	

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Ir konstruktīva un regulāra sadarbība starp izglītības iestādes vadītāju un dibinātāju Kuldīgas novada pašvaldību un Izglītības nodaļu piecu būtiskāko funkciju īstenošanā.	Stiprināt regulāru sadarbību ar Kuldīgas Kultūras nodaļu, lai veiksmīgāk īstenotu izglītības iestādes iesaistīšanos Kuldīgas novada kultūras dzīvē.
Iestādes vadītājs bieži ir sadarbības iniciators ar dibinātāju, lai nodrošinātu veiksmīgu dibinātāja stratēģisko mērķu sasniegšanu.	Sadarbībā ar dibinātāju, papildināt resursu apjomu un tehnisko nodrošinājumu, lai uzlabotu attālinātā mācību darba procesu.
Iestādes vadītājs regulāri informē iestādes personālu par dibinātāja definētajiem mērķiem un veic pastāvīgu situācijas analīzi par personāla personisko atbildību šo mērķu īstenošanā.	Iniciēt un organizēt daudzveidīgu un pieejamu mūzikas izglītības procesu un attīstību.
Vadītājam ir ļoti laba sadarbība ar Kuldīgas novada Bērnu un jauniešu centru, Mākslas namu, Kuldīgas bibliotēku, Kuldīgas Mākslas skolu. Ir laba sadarbība ar Kuldīgas kultūras centru, Kurzemes novada mūzikas skolām, Kuldīgas novada vispārizglītojošām skolām un Kuldīgas pirmsskolas izglītības iestādēm.	Palielināt darbinieku iesaisti izglītības iestādes izaugsmes nodrošināšanā, balstoties uz solidaritātes un piederības principiem.
Iestādes vadītājs atbalsta un piedalās dažādos pasākumos citās novada izglītības un kultūras iestādēs.	Ieviest praksi, ka izglītības iestādes darba pilnveidošana norisinās ar regulāru, savstarpējā uzticībā balstītu pedagogu profesionālo sadarbību.
Iestādes vadītājs veido iestādes organizācijas kultūru, balstoties uz mērķtiecīgu un argumentētu darbību.	Panākt regulāru pedagogu iesaisti profesionālo pilnveides kursu vadīšanā.
Iestādes vadītājs regulāri aktualizē nepieciešamību profesionāli pilnveidoties, lai nodrošinātu veiksmīgu pielāgošanos pārmaiņām.	Ieviest stundu savstarpējo vērošanu un darbu komandās, lai pilnveidotu pedagogu profesionalitāti.

Iestādes vadītājs rosinājis pedagogu savstarpēju sadarbību un devis iespēju apkopot un publiskot zināšanu un mācīšanās pieredzi.	Iniciēt izglītojamo vecāku savstarpēju sadarbību, lai veicinātu dažādu ārpusklases pasākumu organizēšanu.
Vadītājs nodrošinājis savstarpējas pieredzes apmaiņu un komanddarbu profesionālā vidē.	Mudināt izglītojamo vecākus aktīvi sekot līdzi un iesaistīties mācību procesā.
Starptautiskajiem vecākiem un izglītības iestādēm ir izveidojusies ļoti laba sadarbība, kā pamatā ir izglītības iestādes vadītāja atvērtība un spēja rast kompromisus problēmsituācijās.	Pastiprināt sistemātisku darbu ar vecākiem, lai aktualizētu izpratni par atbalstu pārmaiņu ieviešanai.
Iestādes vadītājs, veidojot izglītības iestādes organizācijas kultūru, iesaista vecākus izglītojamā izglītības un audzināšanas norisēs.	Radīt priekšnosacījumus regulārai un efektīvai izglītības iestādes padomes darbībai, kā arī sekmētu vecāku darbību padomes lēmumu pieņemšanā.
Izglītības iestādes vecāki labprāt un pēc savas iniciatīvas iesaistās sadarbībā ar izglītības iestādi.	Atjaunot izglītojamo pašpārvaldi un nodrošināt nepieciešamos finanšu resursus tās darbībai.
	Radīt priekšnosacījumus regulārai un efektīvai izglītības iestādes padomes darbībai, kā arī sekmētu vecāku darbību padomes lēmumu pieņemšanā.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Visiem pedagogiem ir nepieciešamā izglītība un profesionālā kvalifikācija.	Piesaistīt speciālistus, lai varētu atvērt kokles klasi, ērģelklasi un mūsdienīgu ritma klasi.
Visa nepieciešamā informācija ir savlaicīgi ievadīta VIIS un tā ir pilnīga un atbilst reālajai situācijai.	Metāla pūšaminstrumentu klases pilnveidošanu, piesaistot audzēkņus un jaunos speciālistus, ņemot vērā, ka instrumentu bāze ir izveidota.
Visiem pedagogiem ir nepieciešamā profesionālās kompetences pilnveides atbilstība.	Panākt, lai pedagogi arī patstāvīgi un regulāri interesējas par iespējamām profesionālās pilnveides iespējām.
Informācija VIIS par pedagogu profesionālās kompetences pilnveidi ir pilnīga.	Veicināt augstāku darba kvalitāti, aktīvāku piedalīšanos dažādos konkursos, festivālos un koncertos.
Pedagogu noslodze atbilst individuālajām iespējām un vēlmēm.	Ieviest detalizētāku profesionālās darbības panākumu analīzi, balstoties uz pedagoģiskā personāla savstarpējās mācību stundu un ikdienas darbības vērošanas rezultātiem.
Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas	Ieviest pedagogu dalīšanos ar labās prakses piemēriem un iegūto profesionālās kompetences pilnveides pasākumiem.

sistēma, kura apliecina ka lielākajai daļai (64%) pedagogu ir virs vidējā rādītāja. Izglītības iestādē ir nodrošināta visu izglītības programmu mācību priekšmetu mācīšana.	
Izglītības iestādē ir izveidota sistēma pedagogiskā personāla darba pašvērtēšanai ne retāk kā reizi gadā.	
Lielākā daļa pedagogu spēj argumentēti definēt turpmāk nepieciešamos uzlabojumus savas profesionālās darbības pilnveidei.	

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

4.1.Nav

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

5.1. Sadarbības līgums ar Ventspils Mūzikas vidusskolu.

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

6.1. Izglītības iestādē notiek sistemātiska komunikācija ar izglītojamiem, kā pamatā ir cieņa, līdztiesība, līdzdalība un atbalsts. Tiek ņemtas vērā katra indivīda personības īpašības, vajadzības, kā arī sniegts atbalsts un iedrošinājums. Audzināšanas darbs ikdienā notiek caur mācību procesu - mācību stundās, mācību koncertos, pārbaudījumos un ārpussskolas koncertos, konkursos un festivālos. Izglītības iestādē izglītojamie tiek iesaistīti Valsts svētku koncertos un pasākumos, tādejādi radot izpratni un ieinteresētību par savu valsti.

6.2. Pēdējā mācību gadā īpaša uzmanība pievērsta izglītojamā un pedagoga savstarpējās cieņas veicināšanai attālinātā mācību procesa laikā. Esam veicinājuši katra izglītojamā izpratni par atbildību, pienākumu un darba paveikšanu līdz galam.

7. Citi sasniegumi

7.1. Nav