



Dienvidkurzemes novada pašvaldība
NĪCAS MŪZIKAS SKOLA

Bārtas iela 6, Nīca, Nīcas pagasts, Dienvidkurzemes novads, LV-3473,
reģistrācijas Nr. 4176902224, tālr. 63489492, 26350168, e-pasts nicasmuzikas.skola@dkn.lv

Nīcas Mūzikas skolas
Cilvēkresursu attīstības plāns
2023. - 2027. gadam

Saturs

1. Cilvēkresursu attīstības plāna izveides pamatojums	3
1.1. Dokumenta izmantošana un ierobežojumi	4
1.2. Saistītie dokumenti	4
2. Personāla darba organizācija, vadība un darba kvalitātes nodrošināšana ..	5
2.1. Skolas darba organizācijas struktūra un vadība	5
2.2. Skolas personāla darba kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēma	6
3. Skola un tās cilvēkresursu raksturojums	9
3.1. Skolas personāls, tā kvalifikācijas īss raksturojums (uz 01.09.2023.)	9
4. Cilvēkresursu attīstības plāna veiksmīgas ieviešanas priekšnosacījumi .	14

PIELIKUMI

1. Cilvēkresursu attīstības plāna izveides pamatojums

Nīcas Mūzikas skolas (Skola) Cilvēkresursu attīstības plāns (turpmāk tekstā CAP) 2023.-2027. gadam ir izstrādāts, lai mērķtiecīgi pilnveidotu cilvēkresursu vadības procesu un radītu izglītības vidi, kurā izglītības iestādes personāls spētu veidot un attīstīt radošas personības vispusīgu attīstību, kā arī nodrošināt ieinteresētus un sagatavotus izpildītājmāksliniekus Latvijas mūzikas kultūrtelpai (amatiermākslas vadītājus, Dziesmu svētku kustības dalībniekus). CAP ir paredzēts izmantošanai kā augsta līmeņa plānošanas dokuments cilvēkresursu vadības jomā, kas konkretizē Skolas mērķus.

CAP ir ietverti sasniedzamie mērķi un veicamie uzdevumi tādos galvenajos cilvēkresursu vadības procesos kā:

1. cilvēkresursu piesaistīšana un atlase;
2. cilvēkresursu attīstīšana un profesionālā izaugsme;
3. cilvēkresursu noturēšana un motivēšana;
4. cilvēkresursu atjaunotne un pēctecība.

CAP mērķi un uzdevumi ir izstrādāti, lai, izmantojot cilvēkresursu vadības procesu stiprās puses, varētu minimizēt vai koriģēt vājos aspektus un, izmantojot ārējās vides piedāvātās iespējas, izvairītos no dažādiem draudiem un riskiem, kas šobrīd un nākotnē apdraud vai varētu apdraudēt Skolas stratēģisko mērķu sasniegšanu.

Skolas cilvēkresursu atjaunošanas un vadības vīzijas ietvaros plānots ieviest efektīvu jaunpieņemto darbinieku un jaunu amatu ieņēmušo darbinieku darba uzsākšanas un integrācijas procesu, veicināt personāla kvalitatīvu ieinteresētību izglītības iestādes darbībā, efektīvi un lietderīgi izmantot personāla talantus un prasmes, uzlabojot darbinieku attīstības un mācību sistēmu, turpināt veidot vienotu iekšējo kultūru iestādē, attīstīt un nodrošināt personāla kvalifikācijas celšanas un karjeras iespējas, izveidot motivējošus darba apstākļus, kas motivē personālu, kā arī attīstīt un atbalstīt personāla radošo potenciālu.

CAP ietvertie pasākumi ir orientēti uz visu Skolas personālu – gan administratīvo, gan pedagogiem, gan tehniskajiem darbiniekiem. Lai izmaiņas būtu efektīvas un tiktu sasniegti mērķi, tās nedrīkst būt fragmentāras un attiekties tikai uz vienu personāla daļu. Personālam izvirzīto mērķu dažādību un darba specifikas rakstura atšķirības, vairākos procesos veicamie pasākumi ir plānoti paralēli vai secīgi visām trijām darbinieku grupām, izmantojot atšķirīgus risinājumus vienā un tajā pašā procesā, ievērojot, ka pasākumi, kuri attiecas uz pedagogisko personālu jeb pamatfunkciju veicējiem, ir prioritāri.

CAP ietvertie pasākumi ir izstrādāti, pamatojoties uz šādu pamatinformāciju:

1. Skolas stratēģisko mērķu un prioritāšu analīzi;

2. Iestādes darbinieku diskusijās un darbinieku apmierinātības ar darbu aptaujā noskaidrotajiem svarīgākajiem un steidzamākajiem risināmajiem jautājumiem cilvēkresursu vadības jomā;
3. Attīstības iespēju izpēti – izvērtējums par to, kas ietekmē mūzikas pedagogijas attīstību, nozares specifiskajiem izaicinājumiem, kāda ir to potenciālā ietekme uz cilvēkresursu attīstību, kā arī pieejamā finansējuma analīzi.

1.1. Dokumenta izmantošana un ierobežojumi

Dokuments ir paredzēts izmantošanai kā plānošanas dokuments cilvēkresursu vadības jomā, kas konkretizē Skolas Attīstības plānā un Pašvērtējumā neiekļautos, bet tos atbalstošos mērķus cilvēkresursu vadības jomā.

CAP īstenošana ir saistīta ar vairākiem citiem iekšējiem un ārējiem procesiem, piemēram, finansējuma apjomu un tā sadales metodiku, informācijas aprites un komunikācijas pieeju, cilvēkresursu vadības funkcijas kapacitāti un nodrošinājumu darbinieku skaita ziņā, kas var ietekmēt CAP mērķu sasniegšanu, tāpēc katrā CAP nodaļā papildus mērķiem ir norādītas pašlaik prognozējamās prasības pārmaiņu pārvaldības jomā, kā arī nepieciešamās vai saistītās sistemātiskās izmaiņas.

1.2. Saistītie dokumenti

CAP saturiski ir saistīts ar šādiem izstrādātajiem dokumentiem:

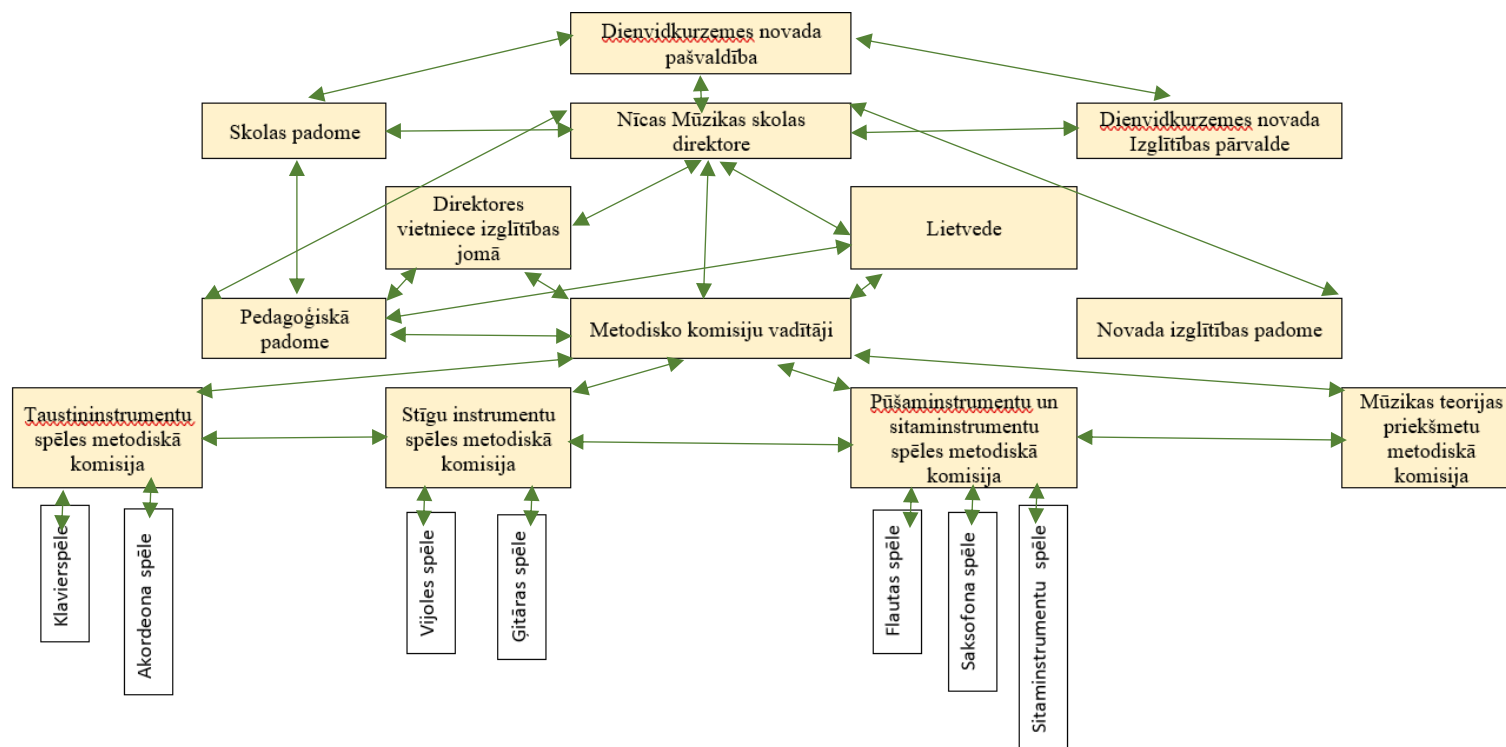
1. Skolas perspektīvās attīstības plāns 2024.-2027.gadam;
2. Skolas Pašvērtējums 2023;
3. Pedagogu apmierinātības ar darbu aptaujas rezultāti (2023. gada decembris).

2. Personāla darba organizācija, vadība un darba kvalitātes nodrošināšana

2.1. Skolas darba organizācijas struktūra un vadība

Skolas pārvaldes struktūra izveidota atbilstoši skolas Nolikumam. Pārvaldes amatus ieņem atbilstošas izglītības un kvalifikāciju darbinieki. Nīcas Mūzikas skolai ir izveidota darbības struktūra, skatīt 2.1. 1.attēlu.

1.attēls



2.2. Skolas personāla darba kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēma

Nīcas Mūzikas skolas personāla darba kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēmas galvenie pamatprincipi ir plānošana, izpilde, pārbaude un atgriezeniskā saite.

Personāla darba kvalitāte un kontrole tiek nodrošināta sekojoši:

- Ir kvalitatīvi izstrādāti Skolas normatīvie akti (Skolas perspektīvās attīstības plāns, reglamenti, instrukcijas, kārtības u.c.);
- Katram darbiniekam ir amata apraksts ar veicamajiem pienākumiem;
- Pedagogi strādā saskaņā ar stundu sarakstu;
- Regulāri notiek darba apspriedes, metodisko komisiju, pedagoģiskās padomes, Skolas padomes sēdes, kas tiek protokolētas;
- Pedagogi un Skolas administrācija regulāri apmeklē profesionālās pilnveides kursus.

Uzsākot darbu Nīcas Mūzikas skolā personāls tiek iepazīstināts ar izglītības iestādes misiju, vīziju, mērķiem, uzdevumiem un virzieniem, būtiskākajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem, amata aprakstiem, kuros ir noteikti viņu amata pienākumi, tiek informēti par gaidāmajiem projektiem izglītības iestādē, kuros, pielietojot savas kompetences, ir iespējams piedalīties.

Mācību gada laikā regulāri notiek elektroniskā žurnāla *E – klase* pārbaude un stundu vērošana.

Mācību gada sākumā tiek izstrādāts darba plāns jaunajam mācību gadam, nosakot plānotās aktivitātes, izpildes termiņus, atbildīgos, kā arī izpildes kontroles mehānismus.

Regulāri tiek analizēta mācību gadā sasniegtie rezultāti un izvērtēti paveiktie darba plāna uzdevumi.

Mācību gada beigās pedagogi gatavo pašvērtējuma ziņojumus, kur tiek identificēta darba plāna izstrāde. Pamatojoties un pašvērtējumu, reizi gadā administratīvie izglītības iestādes darbinieki veic pedagoga novērtēšanu.

2.3.Skolas metodisko komisiju darbības raksturojums

Nīcas Mūzikas skolas metodiskās komisijas darba mērķis ir pētīt, aktualizēt un studēt mācību priekšmetu standartu, programmu un citus, ar to saistītus, normatīvos dokumentus, sekot aktualitātēm un normatīvajos dokumentos noteiktā satura realizēšanu kvalitatīvam mācību procesam.

Metodisko komisiju vadītāji regulāri izzina pedagogu un skolēnu darbības rezultātus: kopā analizē pārbaudījumu rezultātus, izvērtē stiprās un vājās puses, nosaka cēloņsakarības, izsaka priekšlikumus un plāno konkrētus pasākumus sasniegumu uzlabošanai.

Izglītības iestādē ir četras metodiskās komisijas:

- Taustiņinstrumentu spēles metodiskā komisija, vadītāja Kristīne Braže;
- Stīgu instrumentu spēles metodiskā komisija, vadītāja Linda Lapa;
- Pūšamsinstrumentu spēles metodiskā komisija, vadītāja Sigita Briljonoka;
- Mūzikas teorētisko priekšmetu metodiskā komisija, vadītāja Daina Jurga.

Metodisko komisiju sēdes notiek ne retāk kā divas reizes semestrī (pusgadā) un tajās tiek apspriesti visi jautājumi, kas saistīti ar izglītojamo mācību, audzināšanas darbu, profesionālo kompetenču pilnveidi.

2.4.Darba motivācijas un stimulēšanas sistēma

Nīcas Mūzikas skolas vadība, un tās dibinātājs aktīvi stimulē gan darbinieku, gan pedagogiskā personāla vēlmi darīt un tiekties uz izglītības iestādes noteiktajiem mērķiem. Motivācijas modelis, kas tiek piedāvāts izglītības iestādes darbiniekiem mudina izdarīt vairāk par prasīto, ieguldīt savu laiku izglītības iestādes attīstībā un pielikt pūles jaunu ideju iniciēšanai. Nīcas Mūzikas skolā ir sekojošas, darbiniekiem saistošas, motivatoru kategorijas:

- ✓ Skolas kultūra, vērtības un mērķi;
- ✓ vadības spēja pārstāvēt vērtības, izvirzīt mērķus, motivēt un attīstīt peddagogu komandu;
- ✓ darbinieka iesaiste, dalība lēmumu pieņemšanas procesā, piederības sajūtas veicināšana;
- ✓ profesionālās attīstības, karjeras (horizontālās un vertikālās) izaugsmes iespējas;
- ✓ darba un personīgās dzīves integrācija, to savstarpējā sasaiste;
- ✓ profesionālā darbība kā pašizpaušme.

Piemaksas un naudas balvas pedagogiem tiek piešķirtas saskaņā ar Skolas izstrādāto “Piemaksu un prēmiju par pedagogu papildu pienākumiem noteikšanas un piešķiršanas kārtību”, “Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas kārtību”.

Reizi gadā (maija mēnesī) tiek apkopoti audzēkņu un viņu pedagogu sasniegumi konkursos, festivālos, novada domes priekšsēdētājs pasniedz naudas balvas.

Katru gadu augustā novada pedagogu konferencē tiek godināti novada pedagogi apaļās darba jubilejās, domes priekšsēdētājs pasniedz pateicības un naudas balvas.

Skolotāju dienā tiek godināti novada pedagogi par īpašiem nopelniem un ieguldījumu Skolas un novada attīstībā, domes priekšsēdētājs pasniedz pateicības un naudas balvas.

Katru gadu aprīlī norisinās novada izglītības iestāžu tehnisko darbinieku diena, kurā godina labākos sava amata pratējus.

Skolas pasākumos tiek godināti un apbalvoti labākie pedagogi. Darba apspriedēs, pedagogiskās padomes sēdēs Skolas vadība regulāri izsaka atzinību darbiniekiem par labi paveiktu darbu.

2.5.Darba apstākļi un sociālpsiholoģiskā darba vide

Skolā ir pozitīva sociālpsiholoģiskā darba vide un draudzīgs kolektīvs. Darbinieku labsajūtai tiek nodrošināti:

- ✓ Labvēlīgai un ērti apstākļi, kas veicina darbinieku aizrautību, kā arī noskaņo pozitīvi un uzlabo produktivitāti;
- ✓ Sakārtota un labiekārtota vide – lai darbinieki veicot ikdienas aktivitātes, varētu savu uzmanību fokusēt uz nepieciešamo darba veikšanu;
- ✓ Veicinoši apstākļi un vide, kas nodrošina komfortu, drošību, darbinieki labprāt uzturas darba telpās un strādā. Skolas telpās ir iekļauts arī atpūtas telpa, kur pedagogi pusdienu pauzē vai pārtraukumos var atpūsties, smelties jaunas idejas un komunicēt ar kolēģiem patīkamā gaisotnē.

Ziemassvētku laikā un mācību gada noslēgumā tiek rīkoti kopīgi svētku pasākumi visiem darbiniekiem. Skolā regulāri notiek apaļu gadskārtu jubilāru īpaša sumināšana, kā arī ikdienas dzimšanas un vārda dienu atzīmēšana.

Reizi gadā kolektīvs dodas kopīgā ekskursijā, apmeklē kopīgi koncertus, teātri, operu. Mērķtiecīgi tiek plānots darbs pie skolas vides labiekārtošanas, Skolas pasākumu organizēšanā un norisē piedalās audzēkņi, skolotāji, absolventi un vecāki. Skolas telpas ir estētiski noformētas, nodrošinātas ar kvalitatīvām mēbelēm, datortehniku, iespēju robežās regulāri tiek veikts arī kosmētiskais remonts.

3. Skola un tās cilvēkresursu raksturojums

Nīcas Mūzikas skola ir akreditēta profesionālās ievirzes izglītības iestāde, kuru 1990. gadā dibinājusi Nīcas novada dome. No 2021.gada tās dibinātājs ir Dienvidkurzemes novada pašvaldība.

Skolas adrese: Bārtas iela 6, Nīca, Nīcas pagasts, Dienvidkurzemes novada, LV – 3473 un mācību punkts “Rucavas pamatskola”, Rucava, Rucavas pagasts, Dienvidkurzemes novads, LV – 3477.

Nīcas Mūzikas skola uz šo brīdi īsteno septiņas profesionālās ievirzes izglītības programmas (izglītības programmas 20V klavieru, akordeona, vijoles, ģitāras, flautas, saksofona un sitaminstrumentu spēlē).

Nīcas Mūzikas skolā izglītības programmu īstenošana notiek saskaņā ar Dienvidkurzemes novada pašvaldības 12.08.2021. lēmumu par skolas Nolikumu. Skolā profesionālās ievirzes izglītības programmās mācās 84 izglītojamie, interešu izglītībā 10 izglītojamie (uz 01.09.2023).

Skolas pedagoģisko un izglītības darbu profesionālās ievirzes izglītībā nodrošina pedagoģiskais personāls (14) un atbalsta personāls (3).

3.1.Skolas personāls, tā kvalifikācijas īss raksturojums (uz 01.09.2023.)

Skolā strādā 14 pedagogi. No tiem:

Pamatdarbā	8	57%
Ar augstāko izglītību	11	79%
Maģistri	6	43%

Pedagogu sadalījums pēc **dzimuma**:

Sievietes	12	86%
Vīrieši	2	14%

Pedagogu sadalījums pēc **vecuma**:

Līdz 29 gadiem	2	14%
30-39 gadiem	2	14%
40-49 gadiem	1	7%
50-59 gadiem	7	50%
vecāki par 60 gadiem	2	14%
no kopējā skaita pensijas vecumā	2	14%

Pedagogu sadalījums pēc **pedagoģiskā darba stāža**:

0 - 9 gadiem	8	57%
10-20 gadiem	2	14%
20 un vairāk gadi	4	29%

Visi pedagogi ir apmeklējuši seminārus Bērnu tiesību aizsardzībā un profesionālās pilnveides kursus pedagoģiskā 36 stundu apmērā trīs gadu laikā.

Skolā strādā 1 tehniskais darbinieks (apkopēja) vecumā no 50 – 59 gadiem un lietvede ar augstāko izglītību blakusdarbā vecumā no 30 – 39 gadiem.

Skolā nav darbinieku ar invaliditāti.

3.2.Skolas misija, vīzija un vērtības

Misija

Profesionāla audzēkņu muzikālā izglītošana pozitīvā, izaugsmi atbalstošā kultūrvidē, audzinot vērtīborientētas personības, kas spēj mīlēt, cienīt, būt radošas un tolerantas, pieņemt lēmumus, sasniegt mērķus, uzņemties atbildību, sadarboties un būt konkurētspējīgas kvalitatīvas tālākizglītības ieguves procesā mūsdienu pasaulē.

Vīzija

Nīcas Mūzikas skola kā kultūras izaugsmes veicinātāja Nīcas un Rucavas novados, profesionālās ievirzes izglītības mūzikā realizētāja, novadu kultūras vērtību saglabātāja un jaunu tradīciju veidotāja.

Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo

Veidot radošu, pašapzinīgu, tolerantu un kultūratbildīgu personību, stiprinot latvisko kultūrapziņu un radot labvēlīgus, atbalstošus apstākļus katra indivīda radošai izaugsmei un līdzdalībai kultūras mantojuma un vērtību izzināšanā, izkopšanā un saglabāšanā.

Vērtības

S – sirdsdegsmes

I – izaugsme

R – radošums

D – darbīgums

S – sadarbība

Saskaņot katrā audzēkņī stiprās puses un talantus, ar sirdsdegsmi un radošumu motivēt ikvienu audzēkni darboties personības izaugsmei sadarbojoties.

3.3. Skolas mērķi

- ✓ veidot izglītības vidi, īstenot izglītības procesu, kas nodrošina profesionālās ievirzes izglītības mūzikas izglītības programmās noteikto mērķu sasniegšanu;
- ✓ izstrādāt un ieviest profesionālās ievirzes izglītības programmas, licencēt tās atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem par valsts profesionālās ievirzes izglītības standartu mākslu jomā;
- ✓ izstrādāt jaunu mācību priekšmetu programmas;
- ✓ organizēt meistarklases Nīcas Mūzikas skolā izglītojamo un pedagogu profesionālajai pilnveidei un izaugsmei;
- ✓ paplašināt izglītojamo iespējas apmeklēt ārpusskolas koncertus un pasākumus;
- ✓ sadarboties ar MIKC LMMDV, veicinot karjeras izglītību, ieaudzinot izglītojamajos atbildību, centību, gudrību, laipnību, savaldību un toleranci.

3.4. Skolas cilvēkresursu attīstības mērķi

- ✓ Profesionāli un motivēti darbinieki;
- ✓ Rezultatīvs un kvalitatīvs darba sniegums;
- ✓ Zināšanu attīstības un pēctecības nodrošinājums;
- ✓ Pozitīva un radoša psihosociālā darba vide;
- ✓ Efektīvi personāla vadības procesi.

3.5.Skolas cilvēkresursu vadības procesu stiprās un vājās puses, iespēju un draudu analīze (SVID)

CAP izstrādes procesā tika apkopotas Skolas stiprās un vājās puses, kā arī iespējas un draudi cilvēkresursu vadības jomā. CAP mērķi un uzdevumi ir izstrādāti, lai, izmantojot cilvēkresursu vadības procesu stiprās puses, varētu samazināt vai koriģēt vājos aspektus un, izmantojot ārējās vides piedāvātās iespējas, izvairītos no dažādiem draudiem un riskiem, kas šobrīd un nākotnē apdraud vai varētu apdraudēt Skolas stratēģisko mērķu sasniegšanu.

Iekšējie faktori	
Stiprās puses	Vājās puses
Pedagogu izglītība un kvalifikācija atbilst LR likumdošanas prasībām.	Jaunu, talantīgu koncertmeistaru trūkums.
Mūsdienīgas tehnoloģijas izmantošanas iespējas izglītības iestādē.	Nepieciešams vairāk telpu mācību procesa organizēšanai.
Neliels, vienots un draudzīgs kolektīvs.	Ierobežotas iespējas iegādāties jaunus, kvalitatīvus mūzikas instrumentus, pilnveidot materiāli tehnisko bāzi.
Direktora vietnieka mācību un audzināšanas darbā esamība, atbalsts pedagogiem.	Pārspīlētas vacāku un audzēkņu tiesības un prasības no skolotāja
Atbalsts aktīvākajiem, talantīgākajiem pedagogiem un audzēkņiem.	Atsevišķu darbinieku pašmotivācijas trūkums skolas kopīgo attīstības plānu realizācijā.
Atbalsts pedagogu profesionālajā pilnveidē.	Pedagogu disciplinētība mācību dokumentāciju izpildē.
Profesionāli izstrādāti Skolas normatīvie akti.	Transporta ierobežojumi mācību organizēšanai ārpus skolas telpām
Regulāri nodrošināta koncertprakse, sadarbojoties pedagogiem un audzēkņiem.	
Teicama komunikācija ar audzēkņiem un vecākiem, novadu izglītības iestādēm.	
Sakopta, estētiski skaista darba vide.	
Kompetenta vadība	
Telpas tiek regulāri uzkoptas, tiek veikts kosmētiskais remonts, atjaunotas mēbeles un aprīkojums, lai nodrošinātu patīkamu mācību vidi.	
Izglītības iestādes pedagogi vienmēr patstāvīgi un labprāt apmeklē profesionālās pilnveides kursus un seminārus, neskatoties uz to, ka šie semināri tiek apmeklēti uz patstāvīgas finansēšanas bāzes.	
Ārējie faktori	
Iespējas	Draudi
Sadarbība ar metodisko centru MIKC LMMDV.	Nepārtrauktas reformas izglītības nozarē.
Labs ģeogrāfiskais novietojums izglītojamo piesaistīšanai.	Zems prestižs sabiedrībā skolotāja profesijai.
Labs Skolas tēls	Nepietiekams finansējums un nestabilitāte valsts finansējumā.

4.Cilvēkresursu attīstības plāna veiksmīgas ieviešanas priekšnosacījumi

Skolas CAP paredz nozīmīgas izmaiņas, kas veicamas relatīvi īsā laika posmā. Lai tas tiktu realizēts, ieteicamā pārmaiņu vadīšanas pieeja ietver šādus svarīgākos aspektus:

1. CAP ieviešanas komandas izveide ar skaidru pienākumu sadalījumu, pilnvarām, mācībām saistībā ar ieviešamajiem uzlabojumiem un pārmaiņu vadības prasmēm;
2. Skolas vadības profesionālā pilnveide;
3. CAP ieviešanas grafika regulāra pārskatīšana un aktualizācija;
4. Vispārējā pieeja CAP ieviešanai – pakāpeniska, sākot ar svarīgāko.

Direktore

Dina Slež

PIELIKUMI

Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Nr.p.k.	Rādītāja nosaukums	Esošā situācija	Attīstības vajadzības	Īstenošanas periods	Atbildīgās personas	Plānoto rezultātu apraksts
1.	Skolas pozitīva tēla veidošana un iekšējās kultūras stiprināšana	Nīcas Mūzikas skolas (turpmāk – Skolas) darbība, skolas darbību reglamentējošie normatīvie akti tiek atspoguļoti Nīcas novada mājas lapā www.nica.lv	Izveidot Skolas mājas lapu, ievieojot tajā Cilvēkresursu attīstības plānu un aktuālo informāciju par aktivitātēm Skolā	2025.gads	Direktore, direktores vietniece, lietvede	Izveidota Skolas mājas lapa
		Skolas izveidotie sociālo mediju konti Facebook un Instagram	Regulāri aktualizēt un pilnveidot pārskatāmu Skolas sociālo mediju kontus	2024.gads, nepārtraukta papildināšana	Direktore, Metodisko komisiju vadītāji	Reprezentatīvi, uzskatāmi sociālo mediju konti
		“Mazpilsētu un lauku mūzikas skolu klavieru duetu un mazo kameransambļu konkurss - festivāls”	Turpināt organizēt jaunus konkursus un festivālus, kas veicina Skolas atpazīstamību	2024.-2027.gads	Direktore, direktores vietniece	Noorganizēts starptautisks mazpilsētu un lauku mūzikas skolu klavieru duetu un mazo kameransambļu konkurss – festivāls.

		Skolas simbolika ir izvietota Dienvidkurzemes novada mājas lapā www.dkn.lv	Sagatavot kompleksu informāciju DKN mājas lapai par Skolas piedāvātajām aktivitātēm, aktualitātēm un izveidot aktīvo saiti uz Nīcas novada	2024.gads	Direktores vietniece, lietvede	Sagatavota kompleksa informācija, veicināta Skolas atpazīstamība
		Skolas tēla veidošanā ir iesaistīti pedagogi, izglītojamie, vecāki, Skolas absolventi.	Izveidot absolventu datu bāzi, kurā ievadīta elektroniska kontaktinformācija saziņai	Regulāri, mācību gada beigās aktualizēt	Lietvede, direktores vietniece	Izveidota datu bāze
		Skolas pedagoģiskā kolektīva virzīšanās uz konkrētu, noteiktu mērķi.	Kolektīva saliedēšanas pasākumi,	Regulāri	Skolas vadība un pedagogi	Draudzīgs, saliedēts kolektīvs, lojāli darbinieki un stiprinātas esošās tradīcijas.
2.	Personāla darba kvalitātes nodrošināšana un kontrole	Pedagogu darba kvalitātes izvērtēšanas sistēma	Pilnveidot pedagogu darba kvalitātes novērtēšanas sistēmu	2024.-2025. gads	Skolas vadība	Profesionāla, kvalitatīva pedagogu darba izvērtēšanas sistēma
		Metodisko materiālu izstrādāšana, publicēšana	Iedrošināt pedagogus izstrādāt un iesaistīties metodisko materiālu izstrādē	2024.-2025. gads	Skolas vadība, direktores vietniece, metodisko komisiju vadītāji	Digitāli pieejams metodisko materiālu kopums, kurš pieejams gan izglītojamajiem, gan pedagogiem. Savstarpēja pedagogu darba mācību metožu apmaiņa.

	Pateicības, prēmijas, balvas, ekskursijas, personības izglītojošie pasākumi	Motivācijas programmas izstrāde	2025.gads	Direktore, direktores vietniece	Izveidota kvalitatīva pedagoga darba novērtēšanas sistēma
	Skolas pedagoģiskā personāla līdzatbildība darba plānošanā un lēmumu pieņemšanā.	Pedagoģiskā personāla iniciatīvas veicināšana un mērķtiecīga iesaiste lēmumu pieņemšanas procesos.	2024.-2025.gads	Skolas vadība, metodisko komisiju vadītāji, pedagogi.	Iekšēji spēcīgs, efektīvs komandas darbs.
3. Darba samaksas un sociālo garantiju sistēma	Skolā darbojas Piemaksu un prēmiju par papildu pedagoģisko darbu piešķiršanas komisija, Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas komisija (pēc vajadzības ar direktora rīkojumu)	Pilnveidot Skolas darba samaksas noteikumus	2024.gads	Direktore	Pilnveidoti Skolas darba samaksas noteikumi
	Piemaksas un naudas balvas tiek piešķirtas saskaņā ar Skolas izstrādātajiem kritērijiem par papildus darba veikšanu	Aktualizēt kārtību pedagogu materiālajai motivācijas sistēmai	2024.gads	Direktore	Aktualizēta kārtība
	Papildus sociālās garantijas un stabili ienākumi	Regulāra un ilgtermiņa veselības apdrošināšanas nodrošināšana	2024. - 2025.gads	Direktore sadarbībā ar novada attīstības nodaļu	Veselības apdrošināšanas polise
	Regulāri tiek veikts kosmētiskais remonts	Pārbūvēt Skolas tualetes, lai tās būtu piemērotas invalīdiem	2025.gads	Direktore	Skolas tualetes ir piemērotas invalīdiem

4.1.	Darba vide (fiziskā)	Mācību telpas, vide un aprīkojums	Turpināt uzlabot mācību telpu tehnisko stāvokli, aprīkojumu	2024. - 2025. gads	Direktore	Modernas, mājīgas un atbilstošas mācību telpas.
4.2.	Darba vide (psiholoģiskā)	Izglītības iestādes darbinieku savstarpējās komunikācijas sekmēšana	Toleranta darbinieku un administrācijas savstarpējā komunikācija.	Regulāri	Skolas vadība	Pozitīvi, atvērti, uz sadarbību vērsti darbinieki.
		Divas reizes gadā tiek organizēti kopīgi svētku pasākumi visiem Skolas darbiniekiem	Uzlabot darbinieku savstarpējās attiecības, saskarsmes prasmes,	Regulāri	Direktore	Atvērti, lojāli darbinieki.
		Nodrošināts, garantēts atalgojums	Sagatavots konkrēts plāns darba algas un slodzes nodrošināšanai	2024.gads	Direktore	Sagatavots plāns trīs gadu griezumā
5.1.	Profesionālās kompetences pilnveide (Skolas vadība/administrācijas, profesionālās kompetences pilnveide)	Administrācijas pārstāvjiem atbilst izglītība MK noteikumu prasībām, regulāri tiek apmeklēti profesionālās pilnveides kursi	Efektīvas vadības komandas prasmju paaugstināšana	Regulāri	Skolas vadība	Kompetenta, uz attīstību vērstā Skolas vadība
		Nepieciešama intensīvāka pieredzes apmaiņas braucieni, iespējams dalība ārvalstu projektos	Svešvalodas pilnveidošana, jaunu kontaktu dibināšana un sadarbības veicināšana	2025.gads	Skolas vadība	Efektīva, augsti kvalificēta vadības komanda

5.2.	Profesionālās kompetences pilnveide (Skolas pedagogu un tehnisko darbinieku profesionālās kompetences pilnveide)	Skolā savu darbu veic vairāki izcili un radoši pedagogi	Nepieciešams motivēt pedagogus, kuri strādā labi, bet ieslīguši rutīnā	2024.-2025. gads	Skolas vadība	Augsti kvalificēts un motivēts pedagoģiskais personāls
		Pedagogu profesionālā pilnveide - kursi, semināri, meistarklases, pieredzes apmaiņa	Sniegt pedagogiem iespēju apmeklēt kvalitatīvus, iedvesmojošus un aktuālus pilnveides kursus un meistarklases	Regulāri	Skolas vadība	Spēcīgs, profesionāls darba kolektīvs
		Pedagoga ikdiena pakļauj augstam stresa līmenim, pārslodzei un izdegšanas riskam	Nepieciešams pilnveidot stresa pārvarēšanas un konfliktu risināšanas prasmes	Regulāri	Skolas vadība	Psiholoģiski nosvērts, atvērts un motivējošs pedagoģiskais personāls
		Pedagoģiskais personāls apmeklē profesionālās pilnveides kursus likumā noteiktajā apjomā, ar prieku apmeklē izcilu profesionāļu meistarklases	Regulāri nepieciešams pilnveidot pedagogu metodisko darbību	2024. - 2025. gads	Skolas vadība	Apmeklēti piedāvātie kursi Metodiskās darbības pilnveidei, praktiski paņēmieni profesionālās ievirzes izglītībā

Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

Nr. p.k.	Pilnveidojamo kompetenču moduļu tēmas	Apguves formas/veidi		Darbinieku skaits	Stundu skaits	Īstenošanas periods
		Klātienē: Sanāksmes, semināri, t.sk. praktiskās darbības un pieredzes apmaiņas izbraukuma mācību semināri, lekcijas, kursi, metodiskās dienas, radošās darbnīcas, priekšlasījumi, meistarklases, metodisko ideju tirgus, konferences, radošo grupu darbs, izziņas un pieredzes braucieni, stažēšanās nozares uzņēmumos, dalība darba devēju organizāciju rīkotās mācībās u.tml.	Neklātienē: Tālmācības, e – studijas izmantojot e – platformā www.talakizglitiba.visc.gov profesionālās pilnveides materiālus (MK noteikumu Nr.662 6.punktā, tiek noteikta proporcija, ka “trešdaļa no B programmas apjoma var apgūt tālmācībā”. B programmas minimālais stundu skaits ir 72 stundas. Visi mācību kursu materiāli tiks ievietoti projekta e-mācību vidē www.talakizglitiba.visc.gov.lv un būs pieejami visiem reģistrētajiem lietotājiem)			2023. - 2027.gads
1.	Pārmaiņu vadība.	Klātiene		3	8h	2023. - 2027.gads
2.	Profesionālās ievirzes izglītības iestādes prestiža un	Klātiene		1	8h	2023. - 2027.gads

	pievilcības veicināšanas iespējas.					
3.	Personāla izaugsmes iespējas izglītības iestādē.	Klātiene		3	12h	2023. - 2027.gads
4.	Cilvēkresursu stratēģiskā plānošana.	Klātiene		1	8h	2023. - 2027.gads
5.	Būtiskākie un aktuālākie mākslīgā intelekta digitālie rīki. To pielietojums profesionālajā izglītībā.	Klātiene		2	4h	2023. - 2027.gads
6.	Digitālās kompetences pilnveide, digitālie rīki sadarbības procesiem.	Klātiene		2	8h	2023. - 2027.gads
7.	Kvalitātes vadības sistēmas, principi.	Klātiene		1	8h	2023. - 2027.gads
8.	Finanšu līdzekļu efektīva pārvaldība.	Klātiene		1	6h	2023. - 2027.gads
9.	Līderība, sadarbība un komandas darba prasmes.		Neklātiene	2	6h	2023. - 2027.gads
10.	Drošas skolas vides veidošana – pedagogu, darbinieku un skolēnu tiesību un pienākumu praktiskie aspekti.	Klātiene		1	6h	2023. - 2027.gads
11.	Izglītības attīstības tendences.		Neklātiene	1	6h	2023. - 2027.gads
12.	Sociālā kompetence starpkultūru komunikācijā, kultūras izpratne un izpausme, tolerance, prasme pārvarēt aizspriedumus un rast kompromisu.	Klātiene		2	8h	2023. - 2027.gads

13.	Līderība, sadarbības un komandas darba prasmes (praktiskas nodarbības).	Klātiene		1	6h	2023. - 2027.gads
14.	Metodiskās darbības pilnveide profesionālās ievirzes mācību iestādēs.	Klātiene		2	8h	2023. - 2027.gads
15.	Pārmaiņu vadība.	Klātiene		1	6h	2023. - 2027.gads
16.	Izglītības tiesības un juridiskie teksti.	Klātiene		1	12h	2023. - 2027.gads
	Skolas profesionālajā izglītībā iesaistīto pedagogu profesionālās kompetences pilnveide					
1.	Pirmās palīdzības pamatzināšanas apmācības kursi.	Klātiene		12	12h	2023. - 2027.gads
2.	Emocionālās inteliģences ietekme uz profesionālo attīstību un profesionālo mācību priekšmetu skolotāju sadarbību.	Klātiene		6	8h	2023. - 2027.gads
3.	Pašvadītās mācīšanās prasmju pilnveide.	Klātiene		4	8h	2023. - 2027.gads
4.	Pedagogu sadarbība konstruktīvās domāšanas un komunikācijas sekmēšanas jautājumā.	Klātiene		5	8h	2023. - 2027.gads
5.	Pedagogu sadarbība mācību procesā ar talantīgiem bērniem - atgriezeniskās saites nodrošināšanā.	Klātiene		3	8h	2023. - 2027.gads
7.	Efektīvas mācību stundas elementi: mācību stundas piemēra analīze.	Klātiene		3	8h	2023. - 2027.gads

8.	Digitālo tehnoloģiju radoša izmantošana (digitālā satura veidošana).	Klātiene		12	8h	2023. - 2027.gads
9.	Dažādu digitālo rīku izmantošana kā ikdienas mācību procesa jēgpilna daļa, gan skolēnu snieguma vērtēšanā, gan caurviju prasmju attīstīšanā.	Klātiene		14	6h	2023. - 2027.gads
10.	Bērnu tiesību aizsardzība.	Klātiene		3	8h	2023. - 2027.gads
11.	Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas kvalitatīvi modernā izglītības vidē.	Klātiene		12	12h	2023. - 2027.gads
12.	Pusaudžu, jauniešu psiholoģiskās un uzvedības īpatnības. Saskarsmes/konsultācijas taktika un stratēģijas darbā ar riska grupas jauniešiem.	Klātiene		10	8h	2023. - 2027.gads
13.	Saskarsmes psiholoģija.	Klātiene		9	8h	2023. - 2027.gads
14.	Audzēkņu disciplinēšanas psiholoģiskie, emocionālie un juridiskie aspekti. Profesionālās saskarsmes specifika, sastopoties ar psiholoģiskām manipulācijām un provokatīvu uzvedību.		Neklātiene	14	6h	2023. - 2027.gads
15.	Moderno mācību metožu un līdzekļu izmantošana izglītības procesā mūzikas nozarē.	Klātiene		14	8h	2023. - 2027.gads
16.	Metodiskās darbības pilnveide, praktiski paņēmieni	Klātiene		14	8h	2023. - 2027.gads

	profesionālās ievirzes izglītībā, meistaklases.					
--	--	--	--	--	--	--

Pielikums Nr.3 Pedagogu un skolas vadības profesionālās pilnveides grafiks

Pedagogu profesionālās pilnveides grafiks

Pedagoga vārds, uzvārds	Metodiskās darbības pilnveide, praktiski paņēmieni profesionālās ievirzes izglītībā, meistarklases	Pedagogu sadarbība konstruktīvās domāšanas un komunikācijas sekmēšanas jautājumā.	Efektīvas mācību stundas elementi: mācību stundas piemēra analīze.	Dažādu digitālo rīku izmantošana kā ikdienas mācību procesa jēgpilna daļa, gan skolēnu snieguma vērtēšanā, gan caurviju prasmju attīstīšanā.	Pusaudžu, jauniešu psiholoģiskās un uzvedības īpatnības. Saskarsmes/konsultācijas taktika un stratēģijas darbā ar riska grupas jauniešiem.	Pedagogu sadarbība mācību procesā ar talantīgiem bērniem - atgriezeniskās saites nodrošināšanā.	Pirmās palīdzības pamatzināšanas apmācības kursi.	Pašvadītās mācīšanās prasmju pilnveide.
Linda Lapa	22.03.2024. - 8h 01.02.2024 - 8h							
Elīna Ķuņķe	22.03.2024. - 8h 01.02.2024 - 8h							
Antra Berga	22.03.2024. - 8h							
Sigita Briljonoka	22.03.2024. - 8h 05.03.2024 - 6h 24.02.2024 - 5h 11.10.2023 - 9h 14.04.2023 - 6h 08.03.2023 - 6h 27.02.2023 - 6h							

Kristīne Braže	22.03.2024. - 8h 20.02.2023 - 5h 06.04.2023 - 6h 29.03.2023 - 8h 21.04.2023 - 6h	20.02.2023 - 6h					20.01.2024 - 8h	19.08.2023 - 7 TIK 25.02-26.02.2023 - 12 TIK
Monta Balode	22.03.2024. - 8h 01.02.2024 - 8h 30.01.2024 - 6h 13.10.2023 - 6h 29.03.2023 - 8h	20.02.2023 - 6h	12.02.2024 - 7h					
Inese Rozentāle	22.03.2024. - 8h 01.02.2024 - 8h 29.03.2023 - 8h	20.02.2023	12.02.2024 - 7h 23.02.2023 - 8h		07.03.2024 - 8h	21.02.2023		
Daina Jurga	22.03.2024. - 8h 16.05.2023 - 16h 29.03.2023 - 8h	20.02.2023 - 6h	22.02.2024 - 4h					
Dita Sproģe	22.03.2024. - 8h 29.03.2023 - 8h 30.01.2024 - 6h		23.10.2023 - 6h	CodeWeek seminārs - 8h				
Alīda Trumpika	01.02.2024 - 8h 29.03.2023 - 8h	20.02.2023 - 6h						
Toms Bokums	22.03.2024. - 8h 26.04.2024 - 6h							
Ivars Dejus	22.03.2024.- 8h	20.02.2023 - 6h						

Liena Trumpika	22.03.2024. - 8h 29.03.2023 - 8h 27.02.2023 - 6h							
Selvija Ozola	3.04.2024 - 6h 22.03.2024 - 8h 06.12.2023 - 6h 14.04.2023 - 6h 14.04.2023 - 6h 05.04.2023 - 7h 19.01.2023 - 6h 29.03.2023 - 8h		22.02.2024 - 4h					

Skolas vadības/administrācijas profesionālās kompetences pilnveide

Kompetence	Dina Sleže – direktore	Sintija Špakova – lietvede	Dita Sproģe – direktores vietniece izglītības jomā
Izglītības attīstības tendences	03.04.2024 - 6h CodeWeek seminārs - 8h		CodeWeek seminārs - 8h
Metodiskās darbības pilnveide profesionālās ievirzes mācību iestādēs	22.02.2024 - 4h 30.01.2023 - 6h 29.03.2023 - 8h 23.02.2023 - 4h		22.03.2024. - 8h 29.03.2023 - 8h 30.01.2024 - 6h 23.10.2023 - 6h
Līderība, sadarbība un komandas darba prasmes	24.11.2023 - 4h		
Izglītības tiesības un juridiskie teksti.	03.10.2023 - 12h		