



NĪCAS NOVADA DOME
NĪCAS MŪZIKAS SKOLA

Reģ.Nr. 4176902224, Bārtas ielā 6, Nīca, Nīcas pagasts, Nīcas novads, LV-3473
tālrunis 26350168, fakss 63489502, e-pasts muzika@nica.lv

Nīcas Mūzikas skolas cilvēkresursu attīstības plāns 2018. - 2022. gadam

Saturs

I . Cilvēkresursu attīstības plāna izveides pamatojums.....	3
Dokumenta izmantošana un ierobežojumi	4
Saistītie dokumenti	4
II. Personāla darba organizācija, vadība un darba kvalitātes nodrošināšana	5
Skolas darba organizācijas struktūra un vadība	5
Skolas personāla darba kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēma	6
Skolas metodisko komisiju darbības raksturojums	6
Darba motivācijas un stimulēšanas sistēma.....	6
Darba apstākļi un sociālpsiholoģiskā darba vide	7
III. Skolas un tās cilvēkresursu raksturojums.....	8
Skolas personāls, tā kvalifikācijas īss raksturojums (uz 01.09.2018.).....	8
Skolas misija, vīzija un vērtības.....	9
Misija	9
Vīzija	9
Vērtības	9
Skolas mērķi.....	9
Skolas cilvēkresusursu attīstības mērķi	10
Skolas cilvēkresursu vadības procesu stipro un vājo pušu, iespēju un draudu analīze (SVID)	10
IV. Cilvēkresursu attīstības plāna veiksmīgas ieviešanas priekšnosacījumi.....	12
PIELIKUMI.....	13

Pielikums Nr.1 Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Pielikums Nr.2 Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

I . Cilvēkresursu attīstības plāna izveides pamatojums

Nīcas Mūzikas skolas (Skola) Cilvēkresursu attīstības plāns (turpmāk tekstā CAP) 2018.-2022. gadam ir izstrādāts, lai veiktu mērķtiecīgus cilvēkresursu vadības procesu uzlabojumus. CAP ir ietverti sasniedzamie mērķi un veicamie uzdevumi tādos galvenajos cilvēkresursu vadības procesos kā cilvēkresursu piesaistīšana un atlase, cilvēkresursu attīstīšana un profesionālā izaugsme, cilvēkresursu noturēšana un motivēšana, cilvēkresursu atjaunotne un pēctecība. CAP ir paredzēts izmantošanai kā augsta līmeņa plānošanas dokuments, kas konkretizē mērķus cilvēkresursu vadības jomā.

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 stratēgisko mērķu sasniegšanu.

Skolā cilvēkresursu atjaunošanas aktivitāšu ietvaros ir plānots attīstīt cilvēkresursu piesaistīšanu un atlasi, pilnveidot cilvēkresursu attīstības un profesionālās izaugsmes procesu, ieviešot efektīvu jaunpieņemto darbinieku un jaunu amatu ieņēmušo darbinieku darba uzsākšanas un integrācijas procesu; uzlabot darbinieku attīstības un mācību sistēmu; turpināt attīstīt vadības prasmes Skolas administrācijai. Tāpat ir plānots aktīvāk strādāt pie cilvēkresursu noturēšanas un motivēšanas, uzlabojot darba snieguma rezultatīvitāti un kvalitāti, izveidojot motivējošu un radošumu stimulējošu darba vidi. Savukārt, strādājot pie cilvēkresursu atjaunotnes un pēctecības, pakāpeniski veidot gan jauno pedagogu paaudzi, gan attīstīt pēctecību.

CAP ietverti sasniedzamie mērķi un veicamie uzdevumi šādos galvenajos cilvēkresursu vadības procesos:

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

CAP ietvertie pasākumi ir orientēti uz visu Skolas personālu – gan pedagojiem, gan tehniskajiem darbiniekiem, ņemot vērā to, ka izmaiņas, lai tās būtu efektīvas un sasniegtu savus mērķus, nevar būt fragmentāras. Tomēr, ņemot vērā personālam izvirzīto mērķu dažādību un darba rakstura atšķirības, vairākos procesos veicamie pasākumi ir plānoti paralēli vai secīgi abām darbinieku grupām, izmantojot atšķirīgus risinājumus vienā un tajā pašā procesā un ievērojot, ka

pasākumi, kuri attiecas uz pedagoģisko personālu ir prioritāri.

CAP ietvertie pasākumi ir izstrādāti, pamatojoties uz šādu pamatinformāciju:

1. Skolas stratēģisko mērķu un prioritāšu analīzi;
2. Darbinieku aptaujā noskaidrotajiem svarīgākajiem un steidzamākajiem risināmajiem jautājumiem cilvēkresursu vadības jomā;
3. Attīstības iespēju izpēti – izvērtējumu par to, kas ietekmē mūzikas pedagoģijas attīstību, izglītības izaicinājumiem, kāda ir to potenciālā ietekme uz cilvēkresursu attīstību, kā arī pieejamā finansējuma analīzi.

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 sistēmiskās izmaiņas.

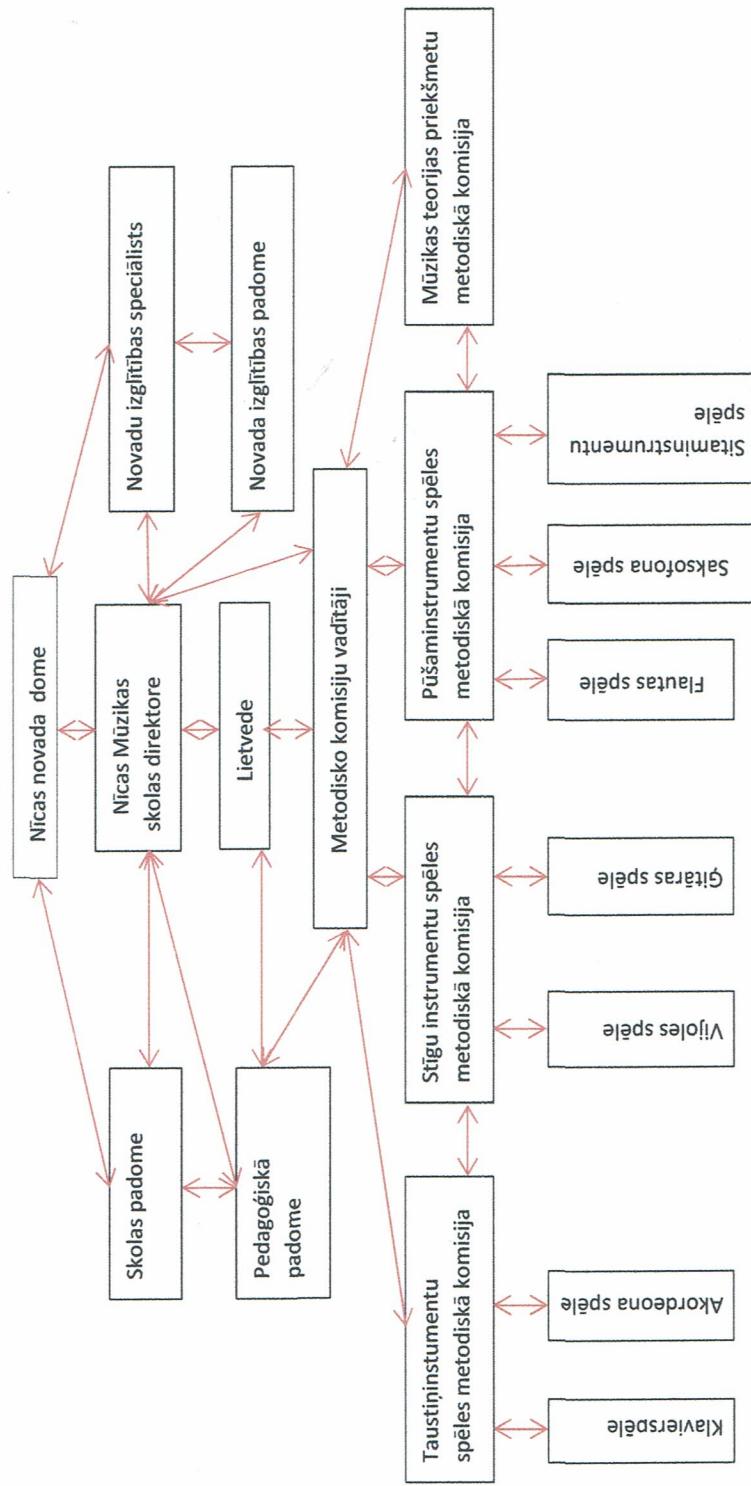
Saistītie dokumenti

CAP saturiski ir saistīts ar šādiem izstrādātajiem dokumentiem:

1. Skolas perspektīvās attīstības plāns 2016. – 2020. gadam;
2. Skolas Pašvērtējums 2018;
3. Pedagogu aptaujas rezultāti (2018. gada decembris).

II. Personāla darba organizācija, vadība un darba kvalitātes nodrošināšana

Skolas darba organizācijas struktūra un vadība



Skolas personāla darba kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēma

Skolā 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.

Skolas metodisko komisiju darbības raksturojums

Skolā ir 4 metodiskās komisijas:

- Taustiņinstrumentu spēles metodiskā komisija, vadītāja Selvija Rabuško;
- Stīgu instrumentu spēles metodiskā komisija, vadītāja Linda Ločmane;
- Pūšaminstrumentu un sitaminstrumentu 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 audzēkņu mācību, audzināšanas darbu, profesionālo kompetenču pilnveidi.

Darba motivācijas un stimulēšanas sistēma

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".

Visiem darbiniekiem novada dome nodrošina veselības apdrošināšanas paketi.

Reizi gadā (maiā) 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 apaļas darba jubilejās, domes priekšsēdētājs pasniedz pateicības un naudas balvas.

Skolotāju dienā tiek godināti novada pedagogi par īpašiem noplēniem 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 darba darītājus.

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

Darba apstākļi un sociālpsiholoģiskā darba vide

Skolā ir pozitīva sociālpsiholoģiskā darba vide un draudzīgs kolektīvs. 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 dadas 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 kosmētiskais remonts.

III. Skolas un tās cilvēkresursu raksturojums

Nīcas Mūzikas skola ir akreditēta profesionālās ievirzes izglītības iestāde, kuru 1990. gadā dibinājusi Nīcas novada dome. Skolas adrese: Bārtas iela 6, Nīca, Nīcas pagasts, Nīcas novads, LV - 3473 un mācību punkts "Rucavas pamatskola", Rucava, Rucavas pagasts, Rucavas novads, LV3477. Skolā audzēkņi apgūst profesionālās ievirzes izglītības programmas 20V klavieru, akordeona, vijoles, gítāras, flautas, saksofona, sitamo instrumentu spēlē. Tāpat skola piedāvā interešu izglītības programmu "Sagatavošanas klase" bērniem vecumā no 6 – 8 gadiem sagatavošanai mācībām profesionālās ievirzes izglītības programmās un interešu izglītības programmu "Mūzika" jauniešiem no 14 gadu vecuma un pieaugušajiem.

Nīcas Mūzikas skolā izglītības programmu īstenošana notiek saskaņā ar Nīcas novada domes 2018. gada 12. novembra apstiprinātu skolas Nolikumu. Skolā profesionālās ievirzes izglītības programmās mācās 78 audzēkņi (uz 01.09.2018.).

Skolas personāls, tā kvalifikācijas ūdens raksturojums (uz 01.09.2018.)

Skolā strādā 11 pedagoģi. No tiem:

- | | | |
|-------------------------------------|---|-------|
| • pamatdarbā | 6 | (54%) |
| • ar augstāko pedagoģisko izglītību | 9 | (93%) |
| • maģistri | 3 | (27%) |

Pedagogu sadalījums pēc dzimuma:

- | | | |
|-------------|---|--------|
| • sievietes | 9 | (82 %) |
| • vīrieši | 2 | (18%) |

Pedagogu sadalījums pēc vecuma:

- | | | |
|------------------------------------|---|-------|
| • līdz 29 gadiem | 2 | (18%) |
| • 30 – 39 gadiem | 1 | (9%) |
| • 40 – 49 gadiem | 6 | (55%) |
| • 50 – 59 gadiem | 0 | (0%) |
| • vecāki par 60 gadiem | 2 | (18%) |
| • no kopējā skaita pensijas vecumā | 1 | (9%) |

Pedagogu sadalījums pēc pedagoģiskā darba stāža:

- | | | |
|---------------------|---|-------|
| • 0 – 4 gadiem | 2 | (18%) |
| • 10 - 20 gadiem | 3 | (27%) |
| • 20 un vairāk gadi | 6 | (55%) |

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

Skolā strādā 1 tehniskais darbinieks ar augstāko izglītību blakusdarbā.

Vecums:

- līdz 29 gadiem

Darba stāžs:

- 0 – 4 gadi

Darbiniece apmeklējusi seminārus *Bērnu tiesību aizsardzībā*.

Skolā nav darbinieku ar invaliditāti.

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 pasaulei.

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.

Vērtības

S - sirdsdegsme

I - izaugsme

R - radošums

D - darbīgums

S - sadarbība

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

Skolas mērķi

- veidot izglītības vidi, īstenot izglītības procesu, kas nodrošinātu profesionālās ievirzes izglītības mūzikas izglītības programmās noteikto mērķu sasniegšanu;
- izstādāt un ieviest jaunas profesionālās ievirzes izglītības programmas, apmācības

- metodes, kas atbilst mūsdienu izglītības un kultūras dzīves prasībām;
- modernizēt un papildināt skolas materiāli tehnisko bāzi, ieviešot jaunas tehnoloģijas, atjaunojot mūzikas instrumentu klāstu;
 - veikt skolas piedāvāto pakalpojumu kvalitātes izvērtēšanu: klients – darbinieks, klients – vadība, darbinieks – vadība, darbinieks – darbinieks, pašvērtējums;
 - plānot izglītības un kultūras aktivitātes novados, sadarbībā ar novadu izglītības padomes speciālistiem, lai veicinātu katru audzēkņa personības harmonisku veidošanos ar atbildīgu attieksmi pret sevi, līdzcīlīkiem, savu novadu, valsti;
 - plānot un atbalstīt pedagogu tālākizglītību izglītības kvalitātes nodrošināšanai;
 - attīstīt Latvijas nacionālās vērtības un kultūras savdabību, būt atvērtiem citu kultūru daudzveidībai.

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.

Skolas cilvēkresursu vadības procesu stipro un vājo pušu, 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
✓ Neliels, vienots, draudzīgs kolektīvs	✓ Jaunu un talantīgu pedagogu, koncertmeistarū trūkums
✓ Atbalsts aktīvākajiem, talantīgākajiem pedagojiem un audzēkņiem	✓ Trūkst mācību telpu
✓ Atbalsts pedagogu profesionālajā pilnveidē	✓ Pārspīlētās vecāku un audzēkņu tiesības un prasības no skolotāja
✓ Profesionāli izstrādāti Skolas normatīvie akti	✓ Ierobežotas iespējas iegādāties jaunus, kvalitatīvus mūzikas instrumentus, pilnveidot materiāli tehnisko bāzi
✓ Regulāri nodrošināta koncertprakse, sadarbojoties pedagojiem un audzēkņiem	✓ Grūti piesaistīt atbildīgus pedagogus vīriešus
✓ Laba komunikācija ar audzēkņiem un vecākiem, novadu izglītības iestādēm	✓ Atsevišķu darbinieku pašmotivācijas trūkums skolas kopīgo attīstības plānu realizācijā
✓ Sakopta darba vide	✓ Direktora vietnieka mācību un audzināšanas darbā vakances trūkums
✓ Kompetenta vadība	
Ārējie faktori	
Iespējas	Draudi
✓ Labs Skolas ģeogrāfiskais novietojums audzēkņu piesaistīšanai	✓ Bieži mainās normatīvie akti valsts līmenī
✓ Ir finansējums gan no valsts, gan pašvaldības	✓ Nepārtrauktās reformas izglītībā
✓ Labas Skolas tēls	✓ Zems prestižs sabiedrībā skolotāja profesijai
✓	✓ Nepietiekams finansējums
	✓ Nezināmais plānotajā teritoriālajā reformā
	✓ Nestabilitāte valsts finansējumā

IV. 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 Sleže

PIELIKUMI

Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Pielikums Nr.1 Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Nr. p. k.	Rādītāja nosaukums	Esošā situācija	Attīstības vajadzības periods	Īstenošanas periods	Atbildīgās personas	Plānoto rezultātu apraksts
1.	Skolas pozitīva tēla veidošana un iekšējās kultūras stiprināšana	<ul style="list-style-type: none"> • Nīcas Mūzikas skolas (turpmāk – Skolas) darbība, skolas darbību reglamentējošie normatīvie akti tiek atspoguļoti Nīcas novada mājas lapā www.nica.lv • Kā pašvaldības iestāde, skola lieto Nīcas novada simboliku • Skolai ir arī sava logo un himna • Skolas atpazīstamību veicina jaunus konkursus un festivālus, kas veicinātu Skolas atpazīstamību • Skolai ir izstrādāti lekšējās kārtības noteikumi 	<ul style="list-style-type: none"> • Izveidot Skolas mājas lapu, ievietojot tajā Cilvēkresursu attīstības plānu un informāciju par to kādus darbiniekus mēs vēlamies redzēt • Sociālajos tīklos, piem., facebook, instagoram, whatsapp atspoguļot skolas aktivitātes • Organizēt jaunus konkursus un festivālus, kas veicinātu Skolas atpazīstamību • Stiprināt iekšējo kultūru, godinot un pasniegot balvas skolas pedagoģiem • Turpināt veidot Skolu kā Nīcas un Rucavas novada kultūras centru, - tradīciju saglabātāju un jaunu tradīciju veidotāju 	<ul style="list-style-type: none"> 2020. gads 2019.–2022. gads 2019.–2020. gads 2018.–2022. gads 2020. gads 	<ul style="list-style-type: none"> Sintija Špakova Dina Slezē Metodisko komisiju vadītāji Dina Slezē Dina Slezē Daina Jurga 	<ul style="list-style-type: none"> • Izveidota Skolas mājas lapa • Sociālajos tīklos veicināta Skolas atpazīstamība • Noorganizēts mazpilsētu un lauku mūzikas skolu pianistu un mūzikas teorijas teorijas konkursss • Valsts dzimšanas dienā pasniegt labākajiem pedagogam, apbalvojumiem Nīcas novadā labākie pedagoģi • Skola regulāri organizē un piedalās Nīcas un Rucavas novadu koncertos • Skolas 30 jubileja

Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Pielikums Nr.1 Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

		<ul style="list-style-type: none"> • Atzīmēt skolas pastāvēšanas 30 jubileju 				<ul style="list-style-type: none"> • atzīmēta ar koncertīku un noslēguma pasākumu
2.	Personāla kvalitātes nodrošināšana un kontrole	<ul style="list-style-type: none"> • Ir kvalitatīvi izstrādāti Skolas akti (Nolikums, Attīstības plāns, Reglamenti, Noteikumi, instrukcijas, kārtības u.c.) • Katram darbiniekam ir amata veicamajiem pienākumiem • Pedagogi strādā saskaņā ar stundu sarakstu 	<ul style="list-style-type: none"> • Gados jaunu, augsti kvalificētu piesaiste • Izveidot direktora vietnieka mācību un audzināšanas darbā štata darbā štata vietu • Sadarboties ar augstskolām un metodisko centru (PIKC LMMDV) jaunu pedagoģu piesaistīšanai • Regulāri notiek darba apspriedes, metodisko komisiju, pedagoģiskās padomes un dažādu komisiju sēdes, kas tiek protokolētas. 	<ul style="list-style-type: none"> 2019.-2022. gads 2018.-2019.gads 2019-2020. 2018.-2020.gads 2019. gads 	<ul style="list-style-type: none"> Dina Sležē Dina Sležē sadarbībā ar dibinātāju Dina Sležē Metodisko komisiju vadītāji Dina Sležē Dina Sležē 	<ul style="list-style-type: none"> • Skolā uzsākuši darbu vairāki jauni pedagoģi • Izveidota direktora vietnieka mācību un audzināšanas darbā štata vieta, ir aizpildīta vakance • Notikušas tikšanās ar augstskolu administrāciju pārstāvjiem, metodisko centru, panākta vienošanās par sadarbību. Sadarbībā ar dibinātāju ieviesta stipendija studējošajiem, ar mērķi pēc studijām atgriezties darbā savā novadā • Skolā labi darbojas mentoru sistēma. • Pedagoģu pašvērtēšanas sistēma • Pedagoģu pašvērtējums kļuvis kvalitatīvāks un efektīvāks

Pielikums Nr.1 Cilvēkressursu attīstības rīcības plāns

Cilvēkressursu attīstības rīcības plāns

		<ul style="list-style-type: none"> Skolā darbojas Piemaksu un pārējumu par papildu pedagoģisko darbu piešķiršanas komisija, Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas komisija (pēc vajadzības ar direktora rīkojumu) Piemaksas un naudas balvas tiek piešķirtas saskaņā ar Skolas izstrādātajiem kritērijiem par papildus darba veikšanu 	<ul style="list-style-type: none"> Pielieidot Skolas darba samaksas noteikumus. Izstrādāt pedagogu likmes pacelšanas kārtību un kritērijus Piedalīties dažādos kultūras projektu konkursos, lai piesaistītu finansējumu 	2019.gads	Dina Sleže	<ul style="list-style-type: none"> Pielieidot Skolas darba samaksas noteikumi. Izstrādāta un ieviesta pedagogu algas likmes pacelšanas kārtība un kritēriji
3	Darba samaksas un sociālo garantiju sistēma		<ul style="list-style-type: none"> Skolotāju dienā tiek godināti un apbalvoti labākie pedagozi Novada izglītības iestāžu tehnisko darbinieku dienā tiek godināti Skolas tehniskie darbinieki Darba apspriedēs, Pedagoģiskās padomes sēdēs Skolas vadība regulāri izsaka atzinību darbiniekam par labi paveiktu darbu Dibinātājs nodrošina veselības apdrošināšanas paketi 	2018.-2022.gads	Dina Sleže sadarbībā ar novadu attīstības nodalu	<ul style="list-style-type: none"> Skola kultūras konkursos piedalījies projektu Skola kultūras konkursos

Pielikums Nr.1 Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

		<ul style="list-style-type: none"> Mērķtiecīgi tiek plānots darbs pie skolas vides labiekārtošanas Skolas telpas ir estētiski noformētas, nodrošinātas ar mēbelēm Regulāri tiek veikts kosmētiskais remonts. Administrācija, metodisko komisiju vadītāji ir nodrošināti ar kvalitatīviem datoriem. Mūzikas teorijas klases ir aprikootas ar interaktīvajām tāfelēm (televizoru) 	<ul style="list-style-type: none"> Iztīrīt apmeklētāju krēslus, ierīcot atpūtas stūrti Skolā ierīcot papildus stendus korridorā un mācību klasēs Pārbūvēt Skolas tualetes, lai tās būtu piemērotas invalīdiem. legādāties jaunus mūzikas instrumentus Sadarbībā ar dibinātāju rast iespēju izveidot un aprīkot Skolotāju istabu Sadarbībā ar dibinātāju risināt Skolas jaunu telpu jautājumu 	<ul style="list-style-type: none"> Sintija Špakova Dina Seže Dina Sležē Dina Sležē Dina Sležē Dina Sležē 	<ul style="list-style-type: none"> • Skolai piegūjošā teritorija ir droša, apgaismota (tumšajā diennakts laikā) un skaista. • Izstrādīt apmeklētāju krēslu un norakstīti nolietotie, ierīkots atputas stūrītis. • Uzstādīt jauni stendi • Skolas tualetes ir piemērotas invalīdiem. legādātas 2 jaunas klavieres, vijoles, alta un basa flauta, sitamie instrumenti Izveidota skolotāju istaba • Izstrādāts Skolas jaunu telpu projekts, piesaistīts finansējums jaunas Skolas ēkas celtniecībai vai renovācijai
4.	4.1.Darba vide (fiziiskā)				

Pielikums Nr.1 Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

		<ul style="list-style-type: none"> Skolā ir pozitīva psihosociālā darba vide un draudzīgs, neliels kolektīvs. Divas reizes gadā tiek rīkoti kopīgi svētku pasākumi visiem darbiniekim. 	<ul style="list-style-type: none"> Vairāk satuvināt jaunās un vecākās paaudzes darbiniekus Uzlabot savstarpējās prasmes, speciālus profesionālās kursus saskarsmes psiholoģijā 	<ul style="list-style-type: none"> Pastāvīgi darbinieku saskarsmes apmeklējot pedagoģu pilnveides stresa vadībā, saskarsmes psiholoģijā 	Dina Siežē Dina Siežē	<ul style="list-style-type: none"> leviestas jaunas tradīcijas – kopīgi kultūras pasākumu apmeklējumi un kolektīva ekskursija vienu reizi gadā. Noorganizēti semināri par savstarpējo attiecību kultūru, saskarsmi, problēmu risināšanas veidiem.
4.2. Darba (psihoemocionalā) vide		<ul style="list-style-type: none"> Skolā regulāri notiek apļu gadskārtu jubilāru sveikšana, kopīgas dzimšanas un vārda dienu atzīmēšna. Skolas pasākumu organizēšanā un norisē piedaļās skolēni, skolotāji, absolventi un vecāki. 				

Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

Pielikums Nr.1 Cilvēkresursu attīstības rīcības plāns

<p>5.</p> <p>5.1. Profesionālās kompetences pilnveide (Skolas vadības/administrācijas, profesionālās kompetences pilnveide)</p> <p>• Skolas administrācija regulāri apmeklē pilnveides kursus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nepieciešams padziļināt zināšanas personāla vadības, skolvadības un drošas skolas vides veidošanā 	<p>Dina Sležē Sintija Špakova</p> <p>2018.-2022.gads</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apmeklēti kursi Kritiskā domāšana un problēmu risināšana: novērtēt, argumentēt, pieņemt lēmumus, interpretēt, uzdot "pareizos" jautājumus utt.; Drošas skolas vides veidošana - skolotāju, skolnieku un skolēnu tiesību un pienākumu praktiskie aspekti un Stresa pārvarēšana un konfliktsituāciju risināšana; lietvedība, skolvaadība u. c. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apmeklēti kursi Radošā domāšana jeb kreativitāte - prasme netradicionāli, neparasti domāt, inovatīva, oriģināla pieejā sekarību uztverē un izmantošanā mūzikas terapijas kontekstā • Apmeklēti kursi Stresa pārvarēšanas,
<p>5.2. Profesionālās kompetences pilnveide (Skolas pedagoģu un tehnisko darbinieku profesionālās kompetences pilnveide)</p> <p>• Skolā strādā vairāki izcili un joti radoši pedagogi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nepieciešams motivēt tos pedagogus, kas strādā labi, bet ir ieslīguši rutīnā • Intensīvi jāpilnveido jauno profesionālā pedagoģu kompetence 	<p>2018.-2022.gads</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nepieciešams pilnveidot stresa pārvarēšanas un konfliktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Apmeklēti kursi Radošā domāšana jeb kreativitāte - prasme netradicionāli, neparasti domāt, inovatīva, oriģināla pieejā sekarību uztverē un izmantošanā mūzikas terapijas kontekstā • Apmeklēti kursi Stresa pārvarēšanas,

Pielikums Nr.1 Cilvēkressursu attīstības rīcības plāns

Cilvēkressursu attīstības rīcības plāns

	pārslodzi, izdegšanas sindromu	risināšanas prasmes	2018.- 2022.gads	paškontroles un konfliktituāciju risināšanas paņēmieni pedagoģa darbā un Audzēķu disciplīnēšanas psiholoģiskie, emocionālie un juridiskie aspekti.
	<ul style="list-style-type: none"> Arvien biežāk darbā jāsaskaras ar audzēķiem ar hiperaktivitāti, uzmanības deficitu, autismu, Aspēngera sindromu Skolas pedagogi apmeklē profesionālās pilnveides kursus likumā noteiktajā apjomā kā arī izcilu speciālistu meistarkases 	<ul style="list-style-type: none"> Nepieciešams pilnveidot zināšanas darbam ar bēriem ar īpašām vajadzībām, pirmās palīdzības sniegšanā Regulāri pilnveidot metodisko darbību 	2018.- 2022.gads	<ul style="list-style-type: none"> Apmeklēti kursi Bērnu un jauniešu ar speciālajām vajadzībām integrācija un iekļaušana izglītības procesā (redzes traucējumi, disleksija, garīgie traucējumi) Apmeklēti kursi Metodiskās darbības pilnveide, praktiski paņēmieni profesionālās ievirzes izglītībā (meistarvkases instrumentu pie nozares autoritātēm gan Latvijas, gan starptautiskā mērogā)

2. pielikums. Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

Skolas vadības/administrācijas, profesionālās kompetences pilnveide					
Nr. p.k.	Pilnveidojamo kompetenču moduļu tēmas	Apguves formas/veidi	Darbinieku skaits	Stundu skaits	Īstenošanas periods
		<p>Klātienē: sanāksmes, semināri, t.sk. praktiskās darbības un pieredzes apmaiņas izbraukuma mācību semināri, lekcijas, kursi, metodiskās dienas, radošās darbīcas, priekšlasījumi, meistarklases, metodisko ideju tirgus, konferences, radošo grupu darbs, izziņas un pieredzes braucieni, stažēšanās nozares uzņēmumos, dalība darba devēju organizāciju rīkotās mācībās u.tml.</p> <p>Neklātienē: tālmācība, e-studijas izmantojot e-platformā www.talakizglitiba.visc.gov.lv. profesionālās pilnveides materiālus (MK noteikumu Nr.662 6.punktā, tiek noteikta proporcija, ka "trešdaju no B programmas apjomā var apgūt tālmācībā". B programmas minimālais stundu skaits ir 72 stundas. Visi mācību kursu materiāli tiks ievietoti projekta e-mācību videi www.talakizglitiba.visc.gov.lv un būs pieejami visiem reģistrētajiem lietotājiem</p>			
1.	Kritiskā domāšana un problēmu risināšana: prasmes novērtēt, analizēt, argumentēt, pienemt lēmumus, interpretēt, uzdot "pareizos" jautājumus utt.	Klātiene		3	2018.- 2022.g.
2.	Sociālā kompetence starpkultūru komunikācijā, kultūras izpratne un izpausme, tolerance, prasme pārvarēt aizsprendumus un rast kompromisu	Klātiene		2	2018.- 2022.g.
3.	Emocionālā intellīgence - prasme adekvāti sajust, uztvert, saprast,	Klātene		5	2018.- 2022.g.

2. pielikums. Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

	ipaust, kontrolēt emocijas, līdzvarot emocionālo prātu (jūtas) ar loģisko prātu (domāšanu)	Klātiene			
4.	Stresa pārvarēšana un konfliktstāvokļu risināšana	Klātiene	5	2018.- 2022.g.	
5.	Liderība, sadarības un komandas darba prasmes (praktiskas nodarības)	Klātiene	3	2018.- 2022.g.	
6.	Drošas skolas vides veidošana - skolotāju, skolas darbinieku un skolēnu tiesību un pienākumu praktiskie aspekti	Klātiene	2	2018.- 2022.g.	
7.	Skolas administrācijas un vecāku sadarības veidošana un to izaicinājumi	Klātiene	2	2018.- 2022.g.	
8.	Modulārās profesionālās izglītības programmas un to īstenošana profesionālās ievirzes mācību iestādēs	Klātiene	1	2018.- 2022.g.	
9.	Pieaugušo izglītības organizācija, pieaugušo izglītības programmu un tālākizglītības pakalpojumu satura aspekti profesionālās ievirzes mācību iestādēs	Klātiene	1	2018.- 2022.g.	
10.	Moderno mācību metožu un līdzekļu izmantošana izglītības procesā profesionālās ievirzes mācību iestādē	Klātiene	2	2018.- 2022.g.	
11.	Metodiskās darbības pilnveide profesionālās ievirzes mācību iestādēs	Klātiene	2	2018.- 2022.g.	
12.	Cilvēkressursu stratēģiskā plānošana	Klātiene	1	2018.- 2022.g.	
13.	Personālvadība, personālresursu vadība un darba likumdošana, tās praktisks lietojums	Klātiene	2	2018.- 2022.g.	

2. pielikums. Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

14.	Organizācijas kultūra un iestādes tēla veidošana	Klātiene		2	2018.- 2022.g.
15.	Pārmainīu vadība	Klātiene		1	2018.- 2022.g.
16.	Kvalitātes vadības sistēmas	Klātiene		1	2018.- 2022.g.
17.	Finanšu līdzekļu efektīva pārvaldība	Klātiene		2	2018.- 2022.g.
18.	Starptautiska pieredze skolvadībā	Klātiene		3	2018.- 2022.g.
19.	Bērnu tiesību aizsardzība	Klātiene		1	2018.- 2022.g.
Skolas profesionālajā izglītībā iesaistīto pedagoģu profesionālās kompetences pilnveide					
1.	Radošā domāšana jeb kreativitāte - prasme netradicionāli, neparasti domāt, inovatīvi, oriģināla pieejā sakarību uztverē un izmantošanā mūzikas un mākslas izglītības kontekstā	Klātiene		4	2018.- 2022.g.
2.	Stresa pārvarēšanas, paškontroles un konfliktituāciju risināšanas paņēmiens pedagoģa darbā	Klātiene		3	2018.- 2022.g.
3.	Saskarsmes psiholoģija	Klātiene		3	2018.- 2022.g.
4.	Prasmes informācijas un komunikāciju tehnoloģiju (IKT) jomā jeb digitālās prasmes mūzikas pedagoģijas jomā	Klātiene		4	2018.- 2022.g.
5.	Ekoīstēmas izpratne, videi draudzīgas saimniekošanas, dzīvesveida un "zajās" domāšanas prasmes kā ilgtspējīgas attīstības pamats	Klātiene		1	2018.- 2022.g.
6.	Audzēkņu disciplinēšanas psiholoģiskie, emocionālie un juridiskie aspekti. Profesionālās saskarsmes specifika, sastopeties ar	Klātiene		4	2018.- 2022.g.

2. pielikums. Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

	psiholoģiskām manipulācijām un provokatīvu uzvedību.			
7.	Bērnu un jauniešu ar speciālajām vajadzībām integrācija un iekļaušana izglītības procesā(redzes traucējumi, disleksija, garīgie traucējumi)	Klātiene	2	2018.- 2022.g.
8.	Mūsdienīu skolotāja un vecāku sadarbības veidošana un to izaicinājumi	Klātiene	8	2018.- 2022.g.
9.	Pedagoģiskā psiholoģija	Klātiene	10	2018.- 2022.g.
10.	Izglītojamo mācību sasniegumu vērtēšana mūzikas izglītībā	Klātiene	11	2018.- 2022.g.
11.	Mentoru apmācība	Klātiene	2	2018.- 2022.g.
12.	Bērnu tiesību aizsardzība, audzināšana, pirmā medicīniskā palidzība, bērnu nometņu vadīšana Pieaugušo izglītības organizācija, pieaugušo izglītības programmu un tālākizglītības pakalpojumu satura aspekti mūzikas nozarē	Klātiene	10	2018.- 2022.g.
13.	Moderno mācību metožu un līdzekļu izmantošana izglītības procesā mūzikas nozarē	Klātiene	8	2018.- 2022.g.
14.	Metodiskās darbības pilnveide, mācību materiālu izveides metodika, praktiski paņemieni profesionālās ievirzes izglītībā (meistarīklasses instrumentu spēlē – vijolspēlē, klavierspēlē, flautas spēlē, saksofona spēlē, akordeona spēlē, sitaminstrumentu spēlē, mūzikas	Klātiene	8	2018.- 2022.g.
15.			11	2018.- 2022.g.

2. pielikums. Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

Skolas personāla kompetenču un prasmju pilnveides plāns

	teorētiskajos priekšmetos pie nozares autoritātēm gan Latvijas, gan starptautiskā mērogā)				
16.	Radošuma attīstīšana, radošā mācīsanās (metodes, instrumenti) mācību procesā profesionālās ievirzes izglītībā	Klātiene	11	2018.- 2022.g.	
17.	Mūzikas terapijas metožu izmantošana sociālajā un pedagoģiskajā darbā	Klātiene	10	2018.- 2022.g.	
18.	Organizācijas kultūra un iestādes tēla veidošana	Klātiene	11	2018.- 2022.g.	
19.	Kompetenču izglītība	Klātiene	9	2018.- 2022.g.	