



RĪGAS PIRMSSKOLAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDE
„RIEKSTIŅŠ”

Riekstu iela 14, Rīga, LV-1055; tālrunis 67848220, e-pasts rpiiriek@riga.lv

pašnovērtējuma ziņojums

Rīgā, 29.10.2021.

(vieta, datums)

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta direktors

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Māris Krastiņš

(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		
Speciālās pirmsskolas izglītības programma izglītojamajiem ar somatiskajām saslimšanām	01015411	Riekstu iela 14, Rīga, LV-1055	V_1912	02.09.2019.	4	4
Speciālās pirmsskolas izglītības programma izglītojamajiem ar valodas traucējumiem	01015511	Riekstu iela 14, Rīga, LV-1055	V_1913	02.09.2019.	85	85
Speciālās pirmsskolas izglītības programma izglītojamajiem ar jauktiem attīstības traucējumiem	01015611	Riekstu iela 14, Rīga, LV-1055	V_1914	02.09.2019.	29	29
Pirmsskolas izglītības programma	01011111	Riekstu iela 14, Rīga, LV-1055	V_1911	02.09.2019.	34	34

1.2. Pedagogu un atbalsta personāla nodrošinājums

NPK	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.)	36	Iestāde ir nodrošināta ar nepieciešamo personālu izglītības programmas īstenošanai.
2.	Ilgstošas vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	0	Nav
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	14	7 skolotāji logopēdi, 2 speciālie pedagogi, 1 psihologs, 3 mūzikas skolotāji, 1 sporta skolotājs

1.3. Informācija, kura atklāj izglītības iestādes darba prioritātes un plānotos sasniedzamos rezultātus 2021./2022.māc.g. (kvalitatīvi un kvantitatīvi, izglītības iestādei un izglītības iestādes vadītājam)

Rīgas pirmsskolas izglītības iestādes “Riekstiņš” (turpmāk – Iestāde) darba prioritātes tiek katru mācību gadu izvērtētas un tiek izvirzīti mērķi un uzdevumi jaunajam darba cēlienam. Izvērtēšanā tiek iesaistīta Iestādes pedagoģiskā padome un administrācija, vienojoties par nākamajiem darbības soļiem. Tiek ņemts vērā arī Iestādes padomes viedoklis un redzējums Iestādes darbības uzlabošanā. Plānotie sasniedzamie rezultāti tiek izvirzīti diskusiju grupās un balstoties uz iesniegto atskaišu rādītājiem.

1.3.1. Kvalitatīvi:

1.3.1.1. darbinieki atzīst katra individuālo līdztbildību Iestādes kopējā darbā;

1.3.1.2. pedagogi un vadības komanda uzlabo prasmes informācijas tehnoloģiju apguvē (īpaši pandēmijas laikā, organizējot un paši piedaloties attālinātajās mācībās) un atbilstoši noformē savas darba atskaites un pedagoģisko dokumentāciju;

1.3.1.3. pedagogu savstarpējā komunikācija, kā arī sadarbība ar izglītojamo vecākiem un Iestādes administrāciju, pakāpeniski uzlabojas un ir vērsta uz abu pušu labāko risinājumu meklējumiem ikvienai situācijai;

1.3.1.4. ir izveidota savstarpējās mācīšanās sistēma, kas sevī ietver sistemātiskas sarunas, pieredzes apmaiņas, dalīšanos ar materiāliem;

1.3.1.5. pedagogi izrāda padziļinātu interesi profesionālās pilnveides un pašizglītības veicināšanā (piedāvāta dažāda veida literatūra, piemēram, elektroniskie materiāli, grāmatas, žurnāli, kursi);

1.3.1.6. ņemot vērā Iestādes specifiku, atbalsta komanda ir izstrādājusi iekšējo reglamentu, kura mērķis ir sniegt atbalstu pedagogiem, kā rīkoties gadījumos, ja izglītojamais apdraud savu vai citu personu drošību;

1.3.1.7. pilsētvides mikrorajona konsultatīvā centra organizētajā seminārā Iestādes speciālais pedagogs prezentēja savu izstrādāto materiālu: “Atbalstošas grupas klimata veidošana bērnudārzā”;

1.3.1.8. vadītājs tiek raksturots kā informācijas ieguvējs un apstrādātājs, kurš uztver svarīgāko un skaidri nodod būtiskāko darbiniekiem, ievēro savā darbā taisnīguma principu, uzklausa visas puses, ir starpnieks un sarunu vadītājs, izturas pret darbiniekiem ar cieņu, kā arī rūpējas par darbinieku un Iestādes vajadzībām. Vadības komanda, savas kompetences ietvaros, veido savstarpēju sadarbību ar organizācijām un speciālistiem ārpus Iestādes.

1.3.2. Kvantitatīvi:

1.3.2.1. vismaz 2 reizes gadā pedagogi kopīgi analizē savu un Iestādes darbu kopumā;

1.3.2.2. pēc nepieciešamības pedagogi tiek aicināti iesniegt savus priekšlikumus Iestādes darbības uzlabošanai, tostarp aktīvi paužot savu redzējumu izveidotajās aptaujās;

1.3.2.3. vēroto rotaļnodarbību laikā tiek veidota pieredze un, pēc viedokļu apmaiņām, arī stiprināta pārlicība par vienotu pieeju mācību satura pilnveidē, kā arī vērtību iekļaušanu visā pirmsskolas izglītības programmas apgūvē;

1.3.2.4. pedagogi pirms rotaļnodarbību organizēšanas veido dienas tematisko plānojumu, kurā, atbilstoši kompetenču pieejai, izvirza lielo ideju, ziņu bērnam, sasniedzamos rezultātus caurviju prasmēm, tikumiem un ieradumiem katrā mācību jomā, organizē bērnu ieinteresēšanu, netiešu ievadīšanu rotaļnodarbībā;

1.3.2.5. vismaz 2-3 reizes mācību gadā pedagogi sniedz rakstiskas atskaites par klātienē un attālināto darbu, metodisko un dokumentālo darbu un grupas lietu vides uzlabojumiem;

1.3.2.6. darbinieki un vadības komanda iesaistās Iestādes iekšējo projektu – pasākumu īstenošanā, atspoguļojot un popularizējot savu darbību dibinātāja mājaslapā;

1.3.2.7. visi Iestādes pedagogi ir guvuši teorētisku un praktisku priekšstatu par kompetencēm, mācību metodēm atbilstoši vecumposmam, padziļināti iepazīstoties ar pirmsskolas mācību programmu un Skola 2030 materiāliem.

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

2.1. Izglītības iestādes **misija** – mērķtiecīgi un pārdomāti veidota vide un cilvēku savstarpējās attiecības, kurās izglītojamie ik dienas iegūst mūsdienu prasībām atbilstošas kompetences, rod izpratni par vērtībām, labo un skaisto, izprot lietu būtību, tā bagātinot savu pieredzi, prasmes, zināšanas, attieksmi pret sevi un apkārtējo pasauli, tautu un valsti.

2.2. Izglītības iestādes **vīzija par izglītojamo** – darbīgs, zinātkārs, vesels un priecīgs bērns.

2.3. Izglītības iestādes **vērtības** cilvēkcentrētā veidā – drošība, dzīvība, cilvēka cieņa, ģimene, darbs, atbildība, sadarbība, daba, valoda.

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

Mērķis – Garīgās veselības principu izzināšana un ieviešana, kas veicinātu bērna sociālo un emocionālo prasmju attīstību, uzlabojot viņa saskarsmi, attieksmi pret sevi un citiem, kā arī mazinātu ar uzvedību saistītās grūtības – agresiju, trauksmi un emocionālo stresu.

Uzdevumi –

1. Kompetencēs balstītas mācību metodes pirmsskolā, akcentējot izglītojamā lomu izglītības apgūvē – bērncentrēta pieeja.

Iestādes pedagogi ir guvuši padziļinātu priekšstatu par kompetencēm, par mācību metodēm, saskaņā ar normatīvo aktu regulējumu, jaunajiem pedagogiem tika sniegts mentora atbalsts, veicinot izpratni par kompetencēs balstītu mācību pieeju. Grupu pedagogi ir vadījuši atklātās nodarbības, kur uzrādīta izpratne par bērncentrētu pieeju izglītības procesā. Nepieciešams turpināt aktualizēt izglītojamā lomu vispārējās un speciālās izglītības apgūvē - bērncentrētas pieejas veidošanā.

2. Ģimenes loma bērna personības identitātes veidošanā, veicinot sociāli emocionālo audzināšanu un vērtību izglītības apguvi.

Iestāde attālināti veicināja sadarbību ar izglītojamā vecākiem. Vecāki kopā ar bērniem līdzdarbojās Iestādes aktivitātēs, kā, piemēram, Rūķu izstāde, Rudens krāsainā nedēļa, tā veicinot izglītojamo tikumisko audzināšanu un izkopjot vērtības ne tikai izglītības iestādē, bet arī ģimenē. Pedagogi sadarbībā ar Latvijas Universitāti piedalījās tikumiskās audzināšanas aprobācijas projektā. Turpmāk aktualizēt ģimenes lomu bērna personības identitātes veidošanā un turpināt veidot efektīvas sadarbības formas ar izglītojamo vecākiem.

3. Uzvedības problēmu attīstības riska mazināšana, pilnveidojot principa – “pieņemu citādo” aktualizēšanu dzīvē.

Iestādes psihologs un speciālie pedagogi izstrādāja “Atbalsta komandas darbības reglamentu” – izglītojošu materiālu (rokasgrāmata grupu pedagogiem), kā rīkoties gadījumos, ja izglītojamais apdraud savu vai citu personu drošību. Turpināt aktualizēt mācību procesā un visā dienas daļā individuālu pieeju bērnam, ievērojot katra bērna vēlmes un vajadzības, kā arī praksē pielietojot katram bērnam atbilstošas pozitīvas disciplinēšanas metodes.

4. Sekmēt un koordinēt pedagogu profesionālo pilnveidi un tālākizglītību.

Gan katrs pedagogs individuāli meklē atbalsta materiālus darbam, gan Iestāde organizē seminārus, kursus un nodrošina izglītojošas uzziņu literatūras pieejamību elektroniski un papīra formātā. Turpināt aktualizēt pieteikšanos uz profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas pakāpēm, kā arī turpināt sekmēt pedagogu profesionālo pilnveidi.

5. Padziļināt zināšanas IT lietojumā un veidot izglītojamajos izpratni par digitālo pratību atbilstoši vecumposmiem.

Pedagogi pakāpeniski apgūst digitālās prasmes un ikdienā cenšas ieviest digitālo rīku sniegtās priekšrocības gan sadarbībā ar izglītojamo ģimenēm, gan organizējot rotaļnodarbības. Arī dokumentu noformēšana un iesniegšana notiek, lietojot datordrukas formātu. Izglītojamajiem pandēmijas apstākļos tiek nodrošināts attālinātais mācību process, attīstot arī izglītojamā digitālās prasmes. Turpināt aktualizēt IT lietojumu mācību procesā.

3. Kritēriju izvērtējums

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Spēja diskusiju un sarunu ceļā vienoties un pieņemt kopīgu rīcības modeli.	Katram vadības komandas dalībniekam jāpārdomā sava individuālā dalība un loma kopēja uzdevuma īstenošanā, iekšēji uzrunājot sevi: “kāds būs tieši mans ieguldījums, ko es varētu ieteikt, kā es varētu vairāk iekļauties un atsaukties, lai veidotos slodzes samērīgums vadības komandas dalībnieku starpā un es pats nepaliktu vērotājos?”
Vadības komandai ir vienota izpratne par stratēģisko plānošanu, tālākajiem mērķiem, kā arī operatīva darbība un tūlītēju risinājumu meklēšana.	Nepieciešams stiprināt katra individuālo līdzatbildības sajūtu izvirzīto mērķu un uzdevumu sasniegšanā.
Prasme pieņemt lēmumus savas kompetences ietvaros, elastīgi tos mainīt atkarībā no situācijas aktualitātes.	Jāuzlabo katra individuālā spēja atbildēt par saviem pieņemtajiem lēmumiem, ievērot savas apņemšanās un sekot līdzī izpildes termiņiem. Atbildēt par rezultātu un apzināties, kā tas ietekmēs katru komandas dalībnieku un Iestādes vispārējo labumu.
Spēja vadīt personālu un tiešās pakļautības darbiniekus	Jātiecas uz objektivitāti, vienotām prasībām un vairāk jāvadās pēc vienlīdzības un taisnīguma principiem, saglabājot nozares politikas nostādnes, Iestādes misiju, uzdevumus un subordināciju to sasniegšanā.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Katrs vadības komandas dalībnieks uzlabo savas profesionālās prasmes tiešo pienākumu veikšanai, apmeklējot dažādus kursus un seminārus.	Novērtēt katram savas prasmes ne tikai tiešo darba pienākumu veikšanā, bet apzināties un ieviest nepieciešamos uzlabojumus vispusīgai personības izaugsmei.
Ir izpratne par vērtību jēdzienu un priekšstats, kā tas varētu stiprināt savstarpējo komunikāciju ar visām darbā iesaistītajām pusēm.	Akcentēt vērtības, kā izglītības procesa pamatu. Plānojot ikdienas darbības, paredzēt, kā tās ietekmēs izglītojamos.
Labas prasmes darbā ar informācijas tehnoloģijām.	Iesaistīties IT inovācijās, mācīties katru dienu un kļūt patstāvīgākiem.
Prasme starp daudzajām attīstību veicinošajām darbībām atlasīt prioritārās.	Darīt šobrīd iespējamo un vairāk izskaidrot darbiniekiem un vecākiem, kāpēc vispirms netiek realizētas darbības, kas viņuprāt ir primārās.
Labas prasmes darbā ar sadarbības partneriem.	Aktualizēt arī turpmāk, vairāk informējot par Iestādes vajadzībām.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Iestāde sistemātiski iesaistās Konsultatīvā centra organizētajās aktivitātēs un sadarbojas ar pedagogiski-medicīnisko komisiju.	Organizēt pedagogiem un vecākiem mērķtiecīgas izglītojošas aktivitātes bērnu audzināšanas jautājumos un līdzdarboties bērnu izglītības procesā.
Iestādes darbības plānošanā un izvērtēšanā tiek ņemts vērā Pedagoģiskās padomes un Iestādes padomes viedoklis.	Aktīvāk iesaistīt pedagogus un Iestādes padomi audzināšanas plāna izstrādē.
Audzināšanas un mācību darba satura pilnveidošana speciālajās izglītības programmās notiek, akcentējot katra bērna individuālajām spējām atbilstošas mācību metodes.	Piemeklēt labākas un atbilstošākas darba metodes darbā ar bērniem ar īpašām vajadzībām.
Grupu personāls apzinās īpašas pieejas nepieciešamību speciālo programmu bērnu izglītošanā, audzināšanā un uzvedības regulācijā.	Uzlabot izglītojamo sociālo un emocionālo prasmju attīstīšanu – emociju, domu un uzvedības apzināšanu kā pamatu pozitīvu attiecību veidošanai.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Pedagogi vismaz vienu reizi gadā izvērtē savu profesionālo darbību, izglītības procesu un ikdienas darbību. Dalās ar labās prakses piemēriem, ko apguvušiursos, un popularizē tos citiem kolēģiem.	Nepieciešams pārrunāt ar darbiniekiem, cik objektīvs ir viņu pašvērtējums, kā tas sakrīt ar tiešās pakļautības vadītāja novēroto un kādus uzlabojumus darbinieks ir gatavs veikt. Vadības komandai būtu nepieciešams izveidot darbiniekiem pārskatāmu profesionālās izaugsmes plānu, kas balstīts

	gan uz viņu pašvērtējuma, gan profesionālās darbības novērtēšanas rezultātiem.
Ir priekšstats par bērncentrētu pieeju. Laba izpratne par individuālā darba nozīmi, strādājot ar bērniem ar īpašām vajadzībām.	Nepieciešams veicināt pedagogu padziļinātu izpratni par izglītojamo pašvadītu mācīšanos un vērtībizglītību. Tāpat jāveido arī pedagoģiskās pieejas maiņa un jāmazina pedagoga dominante pār bērnu.
Ir vērojama iejūtība un tolerance darbā ar bērniem, kas dažkārt mijas ar piesardzību par pareizo metožu izvēli. Kopumā laba saskarsme.	Jāuzlabo komunikācijas, saskarsmes un sadarbības prasmes gan darbā ar bērniem un viņu vecākiem, gan Iestādes administrāciju un pārējiem kolēģiem, apzinoties to kā mūsdienīgu prasmi. Mudināt darbiniekus apzināties, ka katra individuālā rīcība veido Iestādes kopējo tēlu un darbiniekam uz citu kļūdām darba procesā ir jānorāda personīgi, bez trešo pušu iesaistīšanas.
Pedagogiem ir nepieciešamā izglītība un viņu profesionālā kvalifikācija tiek nemitīgi papildināta atbilstoši valstī noteiktajām prasībām.	Pedagogiem darbā ar vispārizglītojošās programmas izglītojamajiem nepieciešams apgūt speciālās izglītības kursus, lai sekmīgāk integrētos bērni ar speciālajām vajadzībām, kuru vecāki izvēlējušies apmeklēt vispārizglītojošās programmas grupu.

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

4.1. Sadarbībā ar atbalsta programmu “Skolas auglis” LPKS “Augļu nams”, izglītojamie, papildus dienas uzturdevai, tiek nodrošināti ar augļiem un dārzeņiem uzkodām brīvajā laikā.

4.2. Sadarbība ar Rīgas pirmsskolu Konsultatīvo centru un tā piedāvātajiem projektiem. Tajā skaitā atbalsts pedagogiem supervīziju organizēšanai pandēmijas laikā.

4.3. Digitālās platformas “Soma.lv” aktualizēšana, pieeja dažādiem uzdevumiem un metodiskajiem materiāliem, tādejādi pilnveidojot pedagogu digitālo prātību un samazinot darba burtnīcu iegādi veiksmīgākam finanšu līdzekļu izlietojumam.

4.4. Projekts sadarbībā ar Latvijas universitāti par atklāto un slēpto vērtībizglītību pirmsskolas izglītības iestādē.

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

5.1. Līgums par preventīvas mācību programmas “Bērnam drošs un draudzīgs bērnudārzs” apguvi, ar mērķi uzlabot darbinieku izpratni par pozitīvu saskarsmi ar bērnu, kā arī pilnveidot pedagogu prasmi ievērot bērna intereses un vajadzības, savlaicīgi atpazīstot un novēršot bērnu tiesību pārkāpumu riskus. Turpināsies Džimbas aģentu mācības.

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

6.1. Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību):

Agrīnā diagnostika izglītojamā labsajūtas, mācīšanās un uzvedības grūtību noteikšanai. Vides uzlabošana sadarbībā ar kontrolinstitūcijām un sadarbības partneriem, ar Iestādes personālu un

Iestādes padomi. Mācību un audzināšanas darbā veicināt vērtību un uz tām balstītu paradumu izkopšanu un izpratnes veidošanu par drošību un veselīgu dzīvesveidu.

6.2. Galvenie secinājumi pēc mācību gada izvērtēšanas:

Padziļināti izvērtējot iepriekšējā mācību gadā sasniegtos rezultātus, var secināt, ka pedagogiem nepieciešams pilnveidot zināšanas par darbu ar īpašiem bērniem, jo katru gadu Iestādi apmeklē bērni, kuru attīstības, zināšanu un prasmju novērtējums atšķiras no reālās ikdienas izaicinājumiem. Plānojot audzināšanas darbu, turpmāk ir nepieciešams izvērtēt audzināšanas pasākumu mērķtiecīgumu un vairāk akcentēt vērtību un tikumu iekļaušanu gan mācību satura apguves laikā, gan ikdienas mācīšanās procesā ikvienā dienas daļā.

7. Citi sasniegumi

7.1. Sadarbība ar Valsts izglītības satura centru, organizējot līdzdalību vebinārā par kritēriju izstrādi izglītojamo mācību sasniegumu attīstības dinamikas izvērtēšanai. Regulāra sadarbība ar žurnālu “Pirmsskolas izglītība” labās prakses un pieredzes nodošanā citiem profesionāļiem. Vadītājas zināšanu un pieredzes nodošana, vadot lekcijas “Bērna emocionālā un sociālā audzināšana pirmsskolā, kas veicina bērna emociju, domu un uzvedības apzināšanu, spēju saprast citus un veidot pozitīvas attiecības” (izsniegts Psiholoģijas centra sertifikāts “Vecāku mācību programmas “Bērna emocionālā audzināšana” vadītājs”).

Izglītības iestādes vadītājs

Iveta Zaķe