

Rīgas 193. pirmsskolas izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojums

Rīga, 2021.g.
(vieta, datums)

Publiskojamā daļa

SASKAŅOTS

Rīgas domes izglītības, kultūras un sporta departamenta direktors

(dokumenta saskaņotāja pilns amata nosaukums)

Māris Krastiņš

(paraksts)

(vārds, uzvārds)

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 2021.gada 5.septembrī
			Nr.	Licencēšanas datums	
Mazākumtautību vispārējās pirmsskolas izglītības programma	01011121		V-6019	18.12.2012	120

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.)	19	Novejojošs kolektīvs.
2.	Ilgstošās vakances izglītības iestādē (vairāk kā 1 mēnesi) 2020./2021.māc.g.	1	bērna kopšanas atvaļinājums.
3.	Izglītības iestādē pieejamais atbalsta personāls izglītības iestādē, noslēdzot 2020./2021.māc.g.	3	Iekšējie noteikumi. Skolotāju palīgi, logopēds, vadības komanda.

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)

Darba prioritātes:

1. Realizēt valsts izglītības attīstības mērķi un iestādes darbā ieviest jaunas darba formas rīcības algoritmu kopējai meklēšanai.
2. Ieviest Iestādes padomes darbā jaunas darba formas, aktivizējot sadarbību un atbildību, aktīvi iesaistot visus padomes locekļus.
3. Apgūt tālmācības praktiskos darbus un izmantot savā darbā.

Plānotie sasniedzamie rezultāti:

1. Mērķtiecīga sadarbība ar dibinātāju un citiem sadarbības partneriem, iestādes padomi un mērķgrupām, deleģējot pienākumus un atbildību vadības komandas locekļiem, kuri atskaitās par paveikto un informē kolektīvu.
2. Ieviesta jauna darba forma darbam ar vecākiem – darbs tiešsaistē, mērķgrupu piesaiste, moderatori, aptaujas par aktuāliem jautājumiem, tikšanās, intervija.
3. Pakāpeniska IT iegāde un datorprasmju padziļināšana, iespēja iepazīties ar tālmācības praksi, papildinātas zināšanas un prasmes izglītojošos semināros,ursos, kolēģu darba vērojumos.

2. Izglītības iestādes darbības pamatmērķi

2.1. Izglītības iestādes misija –

- Īstenot vispārējās pirmsskolas izglītības programmu un nodrošināt izglītojamajam iespēju sagatavoties pamatzglītības ieguvei.

2.2. Izglītības iestādes vīzija par izglītojamo –

- Izglītojamais drošs, aktīvs, kompetents, pašapliecinošs, radošs un protošs plaši patstāvīgi pielietot savas caurviju prasmes un vērtības.

2.3. Izglītības iestādes vērtības cilvēkcentrētā veidā –

- Vērtības - kolektīvs ir demokrātisks, lojāls, profesionāls - nepārtraukts uz attīstību vērsts un pozitīvu pārmaiņu ieviesējs un protošs sadarboties.

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

Darba prioritātes:

1. Izglītojamo pratību pamati valodu jomā saziņas un mācību kontekstā.
2. Sociālā un pilsoniskā joma –izpētes un projektēšanas iemaņu veidošanu ar projekta „Es un mana Rīga” realizēšanu.

Uzdevumi:

1. Padziļināti attīstīt latviešu valodas komunikatīvo un sociokultūras kompetenci, aktīvi lietojot prasmes savā ikdienas saskarsmē un darbībā, iesaistot vecākus bērnu latviešu valodas runas prasmju un kompetenču nostiprināšanā ģimenē.
2. Apzināt dzimtās pilsētas vēstures piemiņas vietas, sekmējot pilsonisko jūtu veidošanu, izmantojot projekta tēmu, attīstot bērnu izpētes un projektēšanas iemaņu veidošanu un veicinot radošo domāšanu, iniciatīvu un pašvērtēšanu.
3. Veicināt jaunu sadarbības formu ar vecākiem ieviešanu.

Sasniegtie rezultāti:

1. Sadarbībā apgūta labā līmenī latviešu valodas komunikatīvā un sociokultūras kompetence.
2. Veidotas pilsoniskās jūtas par dzimtās pilsētas vēstures piemiņas vietām, attīstot izglītojamo izpētes un projektēšanas iemaņu veidošanu, radošo domāšanu, iniciatīvu un pašvērtēšanu.
3. Ieviestas jaunas sadarbības formas ar vecākiem - atbalstīt dzimtās pilsētas vēstures piemiņas vietu apzināšanu un izglītojamo pilsonisko jūtu nostiprināšanu ģimenē, kā arī, iesaistīšana izpētes un projektēšanas darbībā.

3. Kritēriju izvērtējums

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Izglītības iestādes attīstības plānošana ir sasaistē ar iepriekšējā gadā pašvērtējumā izvirzīto uzdevumu izpildes analīzi.	Iesaistīt aktīvā plānošanā mērķgrupas.
Ir izstrādāts kvalitatīvs iestādes attīstības plāns 2021.-2024. mācību gadam, kurš katru gadu tiek precizēts. Plānošana ir efektīva un sasniedz izvirzītos mērķus un uzdevumus, taču plānošanā, pamatā, nav iesaistīta visa vadības komanda.	Izvērtēt izvirzīto un realizēto uzdevumu kvalitāti un kvantitāti, plānošanā iesaistīt visu vadības komandu.
Izstrādāta mērķtiecīga sistēma izglītības kvalitātes izvērtēšanai „Mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība”.	Pilnveidot izvērtējumu, izmantojot transformatīvo pieeju.

<p>Personāla pārvaldība ir efektīva un vērsta uz sadarbību ar visu kolektīvu.</p> <p>Vadības stils ir komandas darbs, motivēšana, atbalsts, informācijas ieguvējs un komunicētājs.</p> <p>Kolektīvs iesaistās kopīgi definēto mērķu sasniegšanā un, lielākoties, ir raksturīga labbūtība.</p>	<p>Plānošanā darbam ar kolektīvu veikt savlaicīgi korekcijas, atbilstoši inovācijām un informēt par to darbiniekus.</p> <p>Jāuzlabo izpratne par kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem.</p> <p>Izvērtēt Edurio aptaujas atbildes rezultātus par pārvaldības efektivitāti.</p> <p>Izskaidrot jaunajiem darbiniekiem iestādes attīstības prioritātes un iekļaut jaunus darbiniekus iestādes kopējo definēto mērķu sasniegšanā.</p>
<p>Cieša sadarbība ar dibinātāju, saskaņā ar Izglītības likuma izvirzītajiem mērķiem.</p> <p>Administrācijai un vadības komandai ir sistēmiska, lojāla un demokrātiska pieeja savā darbā un cieša sasaiste ar izglītības attīstības mērķiem.</p>	<p>Turpināt sadarbību ar dibinātāju, balstoties uz valsts izglītības attīstības mērķiem un regulāri aktivizēt tos.</p> <p>Veikt administrācijas un vadības komandas ikdienas darba plānošanu, iestādes attīstības mērķa sasniegšanai.</p> <p>Iesaistīt iestādes pārvaldības vadības komandā pedagogus un aktivizēt aktīvākam komandas darbam, izvirzītā mērķa sasniegšanai.</p>
<p>Vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību ir aptveroša un tiek racionāli izmantota atbilstoši gada plānam.</p>	<p>Samazināt atskaišu un analītisko darbu, deleģējot vadības komandai. Paaugstināt viņu atbildību.</p>

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
<p>Ir izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu, prasmi izstrādāt un atjaunot tiesību aktus, papildinot informāciju VIIS sistēmā.</p> <p>Izstrādāti un papildināti iekšējie „Darba kārtības noteikumi” un darba vērtējuma kritēriji.</p> <p>Izstrādāta „Mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība”.</p> <p>Labā sadarbība ar pedagoģisko padomi un kolektīvs iesaistās kopīgi definēto mērķu sasniegšanā.</p>	<p>Regulāri iepazīties ar tiesību dokumentiem un normatīvajiem aktiem.</p> <p>Izvietot pieejamu strukturētu INA un darba vērtējuma kritērijus (pedagogiem un darbiniekiem).</p> <p>Papildināt un strukturēt „Mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību”, iekļaut INA un izvietot mērķgrupām pieejama vietā.</p> <p>Iekļaut aktuālus jautājumus pedagoģiskās padomes sēdēs un izskatīt iesniegumus, risināt konfliktsituācijas, neskaidrus jautājumus, cieši sadarbojoties ar visiem padomē iesaistītajiem pedagoģiskās padomes locekļiem, un iesaistīt jaunus darbiniekus kopējo definēto mērķu sasniegšanā.</p>

Iestādes vadītāja ir informēta par visiem jaunumiem, ir komandas darba vadītājs, izvērtē situācijas ar kolektīvu vai vadības komandu, pieņem demokrātiskus un atbildīgus lēmumus.	Izvērtēt iestādes vadības stilu un sadalīt konkrētus pienākumus vadības komandas dalībniekiem, iesaistīt argumentētu lēmumu pieņemšanā un izmantot metodes, kas aktīvāk iesaista kolektīvu izglītības attīstības plānošanā, lai personāla pārvaldības sistēma būtu pietiekami efektīva.
Personāla pārvaldības sistēma ir laba.	Pilnveidot personāla pārvaldību un izmantot metodes, kas efektīvāk iestādes darbu un aktīvāk iesaistīt kolektīvu izglītības attīstības plānošanā.
Iestādes vadītāja pēc nepieciešamības izmanto stratēģisko komunikāciju ar departamentu un dibinātāju.	Turpināt komunikāciju ar kompetentām iestādēm.
Iekšējā komunikācija ar darbiniekiem notiek ik dienu – tā ir pozitīva, lojāla un konstruktīva, COVID laikā lieto krīzes komunikāciju. Darbā ar vecākiem lieto starpkultūras komunikāciju. Atgriezeniskā saite komunikācijas rezultātā ir.	Izmantot dažādus komunikācijas veidus ar visiem darbiniekiem un vecākiem. Ievērot, lai komunikācijas rezultātā vienmēr būtu atgriezeniskā saite.
Ievēro Ētikas kodeksu, kurš ietverts INA.	Turpināt ievērot Ētikas kodeksu.
Vadītājam ir izpratne par izglītības attīstību, kvalitāti, mērķi un sasniedzamajiem rezultātiem.	Palīdzēt apzināt darbinieku atbalsta vajadzības un risināt tās.
Vadītāja ir kompetenta audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos.	Turpināt informētību un kompetenci par saskaņotu audzināšanu, mācīšanu un mācīšanos un īstenot plānotos būtiskos organizatoriskos, didaktiskos un metodiskos aspektus.

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar pašvaldību ir laba. Sadarbība ar dibinātāju notiek iestādes infrastruktūras uzturēšanā, pedagogu profesionālajā pilnveidē, iekšējās vides stāvokļa uzlabošanā un mācību materiālu iegādē. Ir vienota izpratne par efektīvi organizētu pāreju uz nākošo izglītības posmu. Ievēroti Normatīvie dokumenti, veikta to dokumentēšana un ieviešana. Pēc nepieciešamības notiek gada plāna korekcija.	Pārdomāt optimālu resursu nodrošināšanas plānu un objektīvi, argumentēti un loģiski definēt vajadzību izglītības iestādes attīstīšanai. Koriģēt mācību gada plānu atbilstoši jauniem Izglītības likuma grozījumiem un Normatīvajiem dokumentiem. Veikt grozījumus iestādes dokumentācijā, informēt iestādes kolektīvu.
Izglītības iestāde iesaistās pašvaldības apmaksātos veselības, drošības projektos un sporta pasākumos, tomēr pašvaldības izsludinātos atbalsta projektos neesam iesaistījušies vai iniciējuši kādu pasākumu.	Būt aktīviem un iesaistīties pašvaldības organizētajos pasākumos un atbalsta projektos.

<p>Ir sākta informatīva rakstura sadarbība par izglītojamiem ar mācību un sociālajiem riskiem.</p>	<p>Informēt pašvaldību vai atbilstošas institūcijas par izglītojamiem ar mācību un socializācijas riskiem.</p>
<p>Savā darbā, izglītības iestādes vadītāja veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru, izmantojot personāla vadības profesionālos instrumentus, regulāri iegūstot jaunu informāciju, veic darbu ar kolektīvu par jaunumiem un to ieviešanu, izmantojot pedagoģiskās sēdes, nodrošinot drošu un psiholoģiski labbūtīgu darba vidi. Pedagoģiskajās sēdēs tiek aktualizēti uzsvāri izglītības izziņas un inovāciju organizācijā, veic pārraudzību un mācību gada beigās izvērtē izziņas un inovāciju organizācijas kultūru mācību gada laikā.</p>	<p>Turpināt veikt sistēmisku darbu, veidojot izziņas un inovācijas organizācijas kultūru izglītības iestādē, aktīvi iesaistot visu kolektīvu aktuālās pārmaiņās. Veikt kvalitatīvu mācību gada mērķu un uzdevumu izpildes izvērtējumu par inovāciju ieviešanu, izmantojot dažādas metožu grupas. Nodrošināt iestādes darbības vērtību cilvēkcentrētā veidā, drošu, labbūtīgu vidi, sadarbojoties ar pašvaldību, iegādāties materiāltehnisko un inovatīvo mācību resursus, atbalstīt pedagogu profesionālo izaugsmi un sadarbību ar darba un mācību procesā iesaistītajām pusēm.</p>
<p>Izglītības iestādē ir raksturīga regulāra profesionāla pedagogu sadarbība un personāla komanddarbs, to sekmē pieredzes apmaiņa sanāsmēs, pedagoģiskajās sēdēs, fokussgrupās un apkopotie metodiskie atbalsta līdzekļi un profesionālā pieredze, kā arī, iepriekšējā mācību gada pieredze un izvērtējums. Sabiedrībai regulāri sniegta informācija un reklāma par iestādes darba pieredzi, panākumiem, projektu rezultātiem portālā izglitiba.riga.lv un žurnālā „Pirmsskola”. Vadītāja rīcība komanddarbam ir lietīška, demokrātiska. Reizi mēnesī, un pēc nepieciešamības, notiek iestādes vadības sapulces, kurās risina aktuālos jautājumus veselības, saimnieciskos, izglītības jomās, rīcību drošības ievērošanai, par darbu ar vecākiem, risināmos jautājumos, piemēram, atbalsts izglītojamiem ar uzvedības vai psiholoģisku traucējumu gadījumos.</p>	<p>Izvērtēt iepriekšējā gada aktuālo pieredzi un kolektīvā raksturīgo, nodrošinot efektīvu savstarpējas pieredzes apmaiņu un komanddarbu. Iesaistīt arī citus pedagogus savas pieredzes popularizēšanā - mācīšanas, mācību vide, didaktiskie materiāli, u.c. Turpināt sadarbību ar žurnāla „Pirmsskola” redakciju un portālā izglitiba.riga.lv, popularizējot savu pieredzi. Turpināt savlaicīgi reaģēt uz problēmsituācijām kolektīvā, iniciatīvām, ieteikumiem vai citiem jautājumiem, izmantojot dažādas metodes un IT iespējas.</p>
<p>Notiek aktīva izglītības iestādes vadītāja sadarbība ar vecākiem un tā kvalitāte ir laba. Notiek individuāla saruna ar katra izglītojamā vecākiem par kārtību, kādā notiek mācību procesa apguve, kāda ir vecāku atbildība izglītības procesos un pienākumi, kuri tiek nostiprināti ar līguma parakstīšanu, augustā - sapulce visiem jaunatnākušo izglītojamo vecākiem un divas reizes mācību gadā organizētas vecāku kopsapulces, kurās izmantota IT – dators un projektor un rādītas prezentācijas PowerPoint programmā par</p>	<p>Ieviest jaunu sadarbības formu ar vecākiem – sagatavot jaunajiem vecākiem iestādes pasākumu un aktivitāšu kalendāru. Attīstīt vecāku sadarbības stratēģijas jaunas formas par izglītojamo audzināšanu.</p>

<p>izglītības iestādes sasniegumiem un mācību satura apguves procesiem.</p> <p>Telpās un laukumā ir izvietota informācija vecākiem sarunas ar vadītāju pieteikšanai konsultācijai, priekšlikumu, neskaidrību, dažādu situāciju risināšanai, kā arī cita aktuāla informācija.</p> <p>Vecāki labprāt un aktīvi iesaistās sadarbībā ar izglītības iestādi un iniciē konkrētu aktivitāti – izglītojamo izlaidumā dāvināt koku vai košumkrūmu ārā vides dažādībai.</p>	<p>Ieviest pieejamu vecākiem izglītojamo vērtēšanas kārtību, izglītojamo un vecāku tiesības un pienākumus, aktivizējot sadarbību un katra atbildību, atvērt jaunu sadaļu „Pedagoģiskās un psiholoģiskās konsultācijas” un informāciju par vecāku iespēju iniciēt dažādas aktivitātes vai pārmaiņas pirmsskolas iestādes darbā.</p> <p>Izveidot sistēmu vecāku informēšanai par aktivitātēm un iespējām iniciēt dažādas aktivitātes.</p> <p>Atbalstīt vecāku iniciatīvas.</p>
<p>Vadītāja rada priekšnosacījumus un iniciē efektīvu izglītības iestādes padomes darbību.</p> <p>Iestādes padome darbojas saskaņā ar Izglītības likumā noteikto un darbojas atbilstoši reglamentam un iestādes darba plānam un atskaitās par pieņemtajiem lēmumiem iestādes padomē.</p> <p>Vadītāja nodrošina sadarbību ar izglītojamo pārstāvības institūciju.</p>	<p>Papildināt nolikumu par iestādes padomes darbību, saskaņā ar 04.05.2021. IL 31.pantā noteikto pilnā apmērā un efektīvāk veikt iestādes padomes reglamentā noteikto pienākumu izpildi.</p> <p>Radīt priekšnosacījumus un ieviest Iestādes padomes darbā jaunas darba metodes – iniciatīvu, inovāciju, aktivizējot sadarbību un atbildību, aktīvi iesaistot visus padomes locekļus savas kompetences robežās, un nepieciešamības gadījumā, inovācijai vai iniciatīvai izmantot iestādes iekšējās finanšu rezerves.</p> <p>Turpināt sadarbību ar izglītojamo pārstāvības institūciju un veicināt izglītības iestādes sadarbību ar sabiedrību; atskaitīties par savu darbību lēmumu īstenošanā kolektīvam.</p>

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

Stiprās puses	Turpmākās attīstības vajadzības
<p>Iestādē ir spēcīga pedagogu komanda, kuri strādā pilnā vai gandrīz pilnā slodzē un spēj nodrošināt konsekventu, ilgtermiņa caurviju prasmju, tikumu un vērtību attīstību izglītojamajiem.</p> <p>Katrā grupā ir pieejams atbalsta personāls, kurš palīdz pedagogiem apzināt izglītojamo atbalsta vajadzības un risinātu problēmsituācijas.</p>	<p>Nodrošināt noslogojumu pedagogiem, atbilstoši MK Noteikumiem, savlaicīgi likt sludinājumu par vakanci.</p> <p>Nodrošināt grupās atbalsta personālu – skolotāja palīgs.</p> <p>Turpināt vērojumus kā atbalsta vajadzība un problēmsituāciju risināšana, iekļaut vērojumu darba plānā, norādot mērķi, secinājumu un</p>

<p>Vadības komandas locekļi ikdienā vēro un sadarbojas ar pedagogu. Logopēds organizē individuālas runas korekcijas nodarbības, taču nav pastāvīgi pieejams speciālists (psihologs) atbalsta personāls.</p>	<p>risinājumu, lai atbalstītu pedagogu darbā ar izglītojamajiem. Savlaicīgi un pamatoti rakstīt pieprasījumu konsultatīvajam centram par papildus atbalsta speciālista nepieciešamību.</p>
<p>Pedagogi regulāri pilnveido savu profesionālo darbību, apmeklējot kursus, paaugstina savu valsts valodas prasmi profesionālās pilnveides programmā „Latviešu valodas pilnveide profesionālajām vajadzībām”.</p> <p>Ir ieviesta pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēma un tiek piešķirtas prēmija un piemaksas un mācību gada beigās par labi sagatavotiem izglītojamiem skolai, tiek pasniegti atzinības raksti.</p>	<p>Ievērot sistemātiskumu un tēmas nepieciešamību pedagogu profesionālās izglītības paaugstināšanai, atbalstīt datorprasmju padziļināšanu.</p> <p>Pārskatīt un koriģēt pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēmas kritērijus.</p>
<p>Iestādes darbinieku noslodze ir sadalīta efektīvi, produktīvi, pārdomāti.</p> <p>Iestādes vadība ir samazinājusi administratīvo slogu pedagogiem un darbiniekiem, sadalot to administrācijas komandai un ir mazināti izdegšanas riski.</p>	<p>Precizēt administratīvo pienākumu loku vadības komandas locekļiem un pārdomāt darbinieku noslodzi, aizvietojo darbinieku slimības vai citu iemeslu dēļ.</p> <p>Ievērot darbinieku drošību un psiholoģisku labbūtību.</p>

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

4.1.to īsa anotācija un rezultāti:

2020./2021.māc.g. izglītības iestāde nav piedalījies pašvaldības projektos.

5. Informācija par institūcijām, ar kurām noslēgti sadarbības līgumi

5.1. (izglītības programmu īstenošanai)

Noslēgts sadarbības līgums ar centru „Dardedze” par „Drošu bērnību un tīmekļa platformu Edurio „Aptauja par jaunā mācību satura ieviešanu pirmsskolā”. Jaunā mācību satura ieviešana pirmsskolā

6. Audzināšanas darba prioritātes trim gadiem un to ieviešana

6.1. Prioritātes (bērncentrētas, domājot par izglītojamā personību)

Prioritātes:

1. Veicināt izglītojamo izpratni par vērtībām un tikumiem un līdzatbildību, kā arī, veidot un attīstīt vērtībās balstītus ieradumus.
2. Izglītojamā personības apzināšana un attīstība, ievērojot viņa vajadzības, spējas, pieredzi un sadarbības prasmi.
3. Personības nozīmīgums un tā iesaiste, akcentējot vērtību – tauta un kultūra.
4. Izglītības iestādes vadības un pedagogu profesionālās kompetences par vērtībām paaugstināšana.

Ieviešana:

1. Sekmēta intereses, atbildības un vēlēšanās rūpēties par tuvāko un tālāko Latvijas dabu, attīstība un, izzinot to, papildinātas izglītojamo praktiskās darbības prasme, sadarbojās

- laukuma dabas taku apraksta izveidē un apraksta prezentācijā. Veidoti tikumi būt atbildīgam par dabu, prasme būt saudzīgam un lepnums, ka Latvija ir zaļa.
2. Tika ievērotas izglītojamo vecuma spējas, pieredze un sadarbības prasme, kuru pedagogs virzīja kopēja uzdevuma apzināšanai un veikšanai.
 3. Katrs darbinieks bija piemērs vērtību apzināšanā un līdzatbildībā to saglabāšanā.
 4. Dabas draugu – fokussgrupas sarunas un praktiskas darbības dabā, ekskursija „Iepazīsties ar Latvijas lepnumu – zaļo dabu” (grupas, ģimenes, individuāli)
- 6.2. 2-3 teikumi par galvenajiem secinājumiem pēc mācību gada izvērtēšanas
1. Izvērtējot mācību gadu, varam secināt, ka saskaņā ar IM Izglītības likumu un sadarbībā ar dibinātāju, ir izstrādāts kvalitatīvs iestādes attīstības plāns, sasaistē ar iepriekšējā gada pašvērtējumā izvirzīto uzdevumu izpildes analīzi, kurš var tikt precizēts, kā arī, darbā tiek ievērots atbalsta princips pedagogu profesionālās izglītības apgūšanā un ievērota darbinieku slodze izdegšanas risku mazināšanai.
 2. Vadītājam ir izpratne par izglītības iestādes profesionālu darbību, ir papildināti INA un „Mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība”, ir informēta par visiem jaunumiem, pieņem demokrātiskus un atbildīgus lēmumus, kā arī, ir aptverošas zināšanas un izpratne par finanšu, resursu, personāla efektīvu pārvaldību, un zinoša par izglītojamo drošību, izziņas un inovāciju organizāciju mācību programmas apgūšanā.
 3. Vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem ir laba, izmantota dažāda veida komunikācija, ir informācijas pieejamība par izglītības iestādes attīstību, prioritātēm, mācību uzdevumiem, kontaktēšanās iespējām par dažādiem jautājumiem, notiek Iestādes padomes sēdes, kurās ietver aktuālus jautājumus par iestādes attīstību un COVID-19 apstākļos, informācija tiek sniegta arī tīmekļa vietnēs.

7. Citi sasniegumi

7.1.(izglītības iestādei svarīgais, specifiskais).

1. Izveidota jauna, mūsdienīga ar IT resursiem, attīstoša vide grupās.
2. Pedagogi strādā ar bērncentrēto pieeju un ievieš projekta metodi, kura sekmē izglītojamo pašmācīšanos, sadarbību, izpēti un kritisko domāšanu. Sadarbībā tiek iesaistīti vecāki.
3. Dalāties pieredzē un informējam sabiedrību par iestādes darba pieredzi, pasākumiem, projektu rezultātiem portālā izglitiba.riga.lv. un žurnālā „Pirmsskola”.

Izglītības iestādes vadītājs

Larisa Iljina