

**YKSIKKÖKOHTAINEN PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA**

TOIMINTAKAUSI 2023–2024

1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Norlandia Laukaan Aurinko on vuoropäiväkoti, joka on tarvittaessa avoinna ympäri vuorokauden. Aukioloajat määräytyvät lasten etukäteen ilmoitettujen hoitoaikojen pohjalta. Hoitoajat ilmoitetaan perjantaiaamuun klo 9 mennessä viikon päästä maanantaina alkavalle viikolle. Huoltajien työajat kysytään säännöllisesti. Työvuorolistat huoltajat toimittavat vähintään kaksi kertaa vuodessa ennalta sovittuna ajankohtana. Muutoksia lasten hoitoaikoihin ja sitä kautta henkilökunnan työvuoroihin tulee lähes päivittäin.

Päiväkodin painopistealueet kodinomaisen vuorohoidon lisäksi ovat luonto- ja liikuntakasvatus, pienryhmätoiminta ja leikki sekä vuorovaikutus ja kohtaaminen.

Päiväkodissa on kolme ryhmää: 0–3-vuotiaat Kuut, 3–5-vuotiaat Aurinkoiset sekä esikoululaiset eli Eskarit. Toimimme joka päivä pienryhmissä, jotka muodostetaan päivittäin lasten hoitoajat, kaverisuhteet, tuen tarpeet ja mielenkiinnon kohteet huomioiden. Pienryhmien koko vaihtelee hieman, ollen kuitenkin maksimissaan 4 alle 3-vuotiaasta tai 7 yli 3-vuotiaasta lasta.

Noudatamme Laukaan kunnan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmia, sekä niihin liittyviä asiakirjoja, kuten lapsen vasuja ja Hyvä alku- käytänteitä. Asiakastytytyväisyyskyselyissä käytämme vuorovuosin Laukaan kunnan ja Norlandia Päiväkotien kyselyitä. Lapsille on käytössä Norlandia Päiväkotien oma asiakastytytyväisyyskysely.

2. Rakenteet

Norlandia Laukaan Auringossa on päiväkodin johtaja, joka tällä hetkellä tekee n. kaksi päivää viikossa projektityötä yksikön ulkopuolella. Yksikön varavastaavana nimetään toimintakaudeksi kerrallaan, hänen vastuullaan on ensisijaisesti arjen sujuminen (mm. lasten hoitoajat, työvuorojen toimivuus), kun johtaja on poissa. Leppävesi-Vihtavuori-alueen varhaiserityisopettaja konsultoi, käy tarvittaessa havainnoimassa ryhmissä ja osallistuu vasu- ja esiopetuskeskusteluihin sekä palavereihin tarpeen mukaan. Norlandia Päiväkotien puolelta johtajan esihenkilönä toimii Jyvässeudun aluejohtaja sekä maajohtaja.

Tiimirakenteet toimintakaudella 2023–2024:

0–3-vuotiaat: Ryhmässä 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, joista toinen toimii tiimivastaavana ja 1 varhaiskasvatuksen lastenohjaajaksi opiskeleva oppisopimusopiskelija

3–5-vuotiaat: 1 varhaiskasvatuksenopettaja ja 2 lastenhoitajaa

Esikoulu: 1 esiopettaja ja ryhmäavustaja

Kaikki lastenhoitajat tekevät vuorotyötä, varhaiskasvatuksenopettajat työskentelevät pääsääntöisesti arkisin klo 6–18 välillä. Varhaiskasvatuksenopettajat toimivat ryhmänsä tiimivastaavina. Norlandia Laukaan Auringossa työskentelee myös tuntityöntekijöitä tarpeen mukaan.

Vuorohoidossa pienryhmät muodostetaan päivittäin, koska vuorohoidon luonteen takia pienryhmät eivät voi olla kiinteitä. Lasten hoitoajat vaikuttavat olennaisesti pienryhmien muodostumiseen. Ryhmien muodostamisessa huomioimme päivittäin lasten kaverisuhteet ja tuen tarpeet, jotta pienryhmä esimerkiksi tukee lapsen keskittymistä ohjattuun toimintaan ja siirtymisiin.

Käytämme tiloja porrastetusti, eli esim. osa pienryhmistä ulkoilee tai on retkellä, silloin kun toiset työskentelevät sisällä. Näin saamme hyödynnettyä päiväkodin tiloja paremmin. Hyödynnämme tiloja myös yli ryhmärajojen.

Työntekijöiden työvuorot suunnitellaan lasten hoitoaikojen mukaan. Näin takaamme sen, että paikalla on riittävästi henkilökuntaa lasten lukumäärää kohden.

Tiimipalaverit pidetään kerran viikossa nukkariaikaan sekä tarvittaessa kerran kuukaudessa ilta-aikaan, jotta koko tiimi pääsee varmasti paikalle. Vuoropäivähoidon luonteesta ja työvuoroista johtuen kaikki tiimin jäsenet eivät ole päivittäin paikalla. Talon yhteiset palaverit ovat vähintään joka toinen viikko, usein kuitenkin viikoittain. Pedatiimit kokoontuvat n. kahden viikon välein.

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Toimintakauden 2023–2024 tavoitteiksi asetettiin kesän suunnittelupäivässä 10.6.2023:

*Toiminta- ja oppimisympäristöjen kehittäminen ulkotiloissa (piha sekä metsäretkipaikat)

- *leikinvalintataulut ulos

- * leikkimökistä metsähuone talveksi

- * työntekijöistä vuorollaan nimetty leikittäjä ulkoiluhetkiin, lapsilla mahdollisuus osallistua ulkotoimintaan.

- *myös sisätilojen toiminta- ja oppimisympäristöjen kehittäminen jatkuu

*Tunne- ja kaveritaidot yhdessä oppien ja opetellen. Tehdään tätä näkyväksi myös koteihin.

*Yhteisöllisyys;

- *tiimien välisen yhteistyön sekä vuorovaikutuksen vahvistaminen (kasvattajat),

- * työyhteisön arvojen kirkastaminen ja yhteisiin sopimuksiin sitoutuminen

4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiselle

Toimintakauden 2023–2024 suunnittelu aloitettiin suunnittelupäivässä kesäkuun alussa 2023, jolloin suunniteltiin esimerkiksi henkilökunnan sijoittuminen ryhmiin ja luotiin runkoa tulevalle toimintakaudelle. Kesän aikana loimme yhteisen vuosisuunnitelman, jota jokainen lapsiryhmä noudattaa

omin variaatioin. Vuosisuunnitelman pohjana toimii luonto ja Norlandia Qestin ”VESI JA VALTAMERET”-teema. Suunnittelussa vahvasti mukana myös luonto- ja liikuntakasvatus.

Kehittämispäivien ja -iltojen aiheet nousevat arjen tarpeesta sekä Norlandian antamien kehittämistehtävien pohjalta (esimerkiksi työtyytyväisyys- ja asiakastyytyväisyyskyselyn tulokset ja niiden pohjalta tavoitteiden asettaminen, yksikön riskianalyysi, ja erilaiset suunnitelmat, kuten Laukaan Auringon toimintasuunnitelma.). Suunnittelupäiviä on vähintään kerran toimintakaudessa eli kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi Aurinkoiset ja Kuut pitävät tiimipalavereita tarpeen vaatiessa kerran kuukaudessa iltaisin.

Arviointia toteutamme jatkuvasti tiimipalavereissa keskustellen ja kirjaamalla kuukausittain arviointia toimintasuunnitelmaan. Kaksi kertaa vuodessa teemme Norlandia Päiväkotien arvioinnin ”Ydinprosessin mittaaminen”, joka vastaa toimintakauden arviointia. Ulkopuolista arviointia saamme Laukaan kunnan yksityisen varhaiskasvatuksen palvelunohjaajalta, joka käy kerran vuodessa valvonta- ja ohjauskäynnillä. Lisäksi teemme arviointia saamamme asiakaspalautteen avulla. Norlandia Päiväkodeilla on myös omia sisäisiä ja ulkoisia auditointeja.

Laukaan kunta kouluttaa henkilökuntaa säännöllisesti, johon myös yksityisen varhaiskasvatuksen työntekijät ovat olleet tervetulleita, osaan myös velvoitettuja. Myös Norlandia Päiväkotien puolelta järjestetään koulutuksia. Työntekijöillä on myös itsellään mahdollista ehdottaa erilaisiin koulutuksiin osallistumista.

Koulutuksista on sovittu yhdessä työyhteisössä, että jokainen pääsee tasapuolisesti osallistumaan tarjolla oleviin koulutuksiin. Jokaisen velvollisuus ja oikeus on myös tuoda koulutustarpeita esille. Koulutuksen jälkeen koulutukseen osallistuja kertoo viikkopalaverissa lyhyesti koulutuksen annin ja materiaali jää myös päiväkodin käyttöön.

Arjessa keskustelemme pedagogisista käytännöistä ja arjen sujumisesta työyhteisössä.

Työnohjausta on tarvittaessa mahdollista pyytää Norlandia Päiväkotien kautta.

Lasten asioihin liittyvää konsultointiapua saamme alueemme varhaiskasvatuksen erityisopettajalta.

5. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen

Pienryhmien muodostamisessa huomioimme päivittäin monia asioita mm. lasten kaverisuhteet, lasten hoitoajat, mielenkiinnon kohteet ja tuen tarpeet. Pyrimme muodostamaan ryhmät niin, että ne tukevat kaikkien lasten osallistumista ryhmän toimintaan. Mahdollisuuksien mukaan tuen tarpeisen lapsen ryhmä on esimerkiksi kooltaan pienempi. Kiinteiden pienryhmien muodostaminen muissa kuin eskariryhmässä on haastavaa.

Käytämme selkeästi ilmaistujen ohjeiden lisäksi tarvittaessa kuvia mallintamaan toimintaa. Aikuinen toimii oman pienryhmänsä esimerkkinä ja toiminnan mallintajana. Toimimme sisätiloissa porrastetusti, jolloin pienryhmät eivät häiritse toistensa toimintaa. Kaikki lapset osallistuvat kaikkeen toimintaan omien taitojensa mukaan huolimatta erityisistä tarpeistaan, kuten käytöksen haasteista tai pitkäaikaissairaudesta.

Kasvattajien osaamisen lisääminen: Henkilökunnan osaamista kehitetään jatkuvasti keskustellen tiimeissä ja talon palavereissa sekä tarpeen tullen varhaiseryityisopettajan kanssa. Koulutuksiin osallistujat jakavat tiedon muulle työyhteisölle.

Kuilla eli 0–3-vuotiaiden ryhmässä on tällä hetkellä yhteensä 11 lasta. Ryhmän yleisen tuen tarpeet liittyvät ikätason mukaisesti omatoimisuuden, kielellisten taitojen, sosiaalisten ja tunnetaitojen sekä leikkitaitojen tukemiseen.

Aurinkoisten eli 3–5-vuotiaiden ryhmässä yleisen tuen tarpeet kohdistuvat erityisesti arjen taitoihin, oman toiminnan ohjaamiseen, tunnetaitoihin sekä itsesäätelyn vahvistamiseen. Keskittymistä ja tarkkaavaisuutta harjaannutetaan. Lasten kielellistä kehitystä tuetaan monipuolisesti. Aurinkoisten arkea sujuvoittaa pienryhmätoiminta, jossa pienryhmät vaihtelevat päivittäin. Aurinkoisten ryhmässä on tällä hetkellä 20 lasta, joiden hoidontarve vaihtelee.

Esikouluryhmässä on 6 lasta. Lasten tuen tarpeet liittyvät tunnetaitoihin ja itsesääteilyyn, kouluvalmiustaitojen vahvistamiseen, oman toiminnan ohjaamiseen sekä ryhmätyöskentelytaitojen vahvistamiseen. Ryhmässä työskentelee ryhmäavustaja viitenä päivänä viikossa.

6. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Koko henkilökunta vastaa päivittäisestä yhteistyöstä ja kuulumisten vaihdosta huoltajien kanssa. Yhteistyö varhaiserityisopettajan ja muiden moniammatillisten tahojen kanssa on ensisijaisesti ryhmän varhaiskasvatuksenopettajan vastuulla.

Vasukeskustelut pidetään kaikkien perheiden kanssa kaksi kertaa toimintakauden aikana. Toimintakaudella 2023–2024 kaikkien 4 vuotta täyttävien lasten huoltajille tarjotaan mahdollisuutta Lapset Puheeksi -keskusteluun vasukeskustelun rinnalle. Laukaan Auringossa keskusteluita pitävät niin varhaiskasvatuksenopettajat kuin lastenhoitajatkin. Ryhmän varhaiskasvatuksenopettajan vastuulla on lukea ja hyväksyä kaikki ryhmän lasten vasut.

Esiopetuskeskusteluista vastaa esiopettaja. Veo osallistuu tarvittaessa vasu- ja esiopetuskeskusteluihin ja vastaa tehostetun ja erityisen tuen suunnitelmien laatimisesta.

7. Tiedottaminen yksikössä

Tärkein viestintäkanava on päivittäinen kuulumisten vaihto huoltajien kanssa tuonti- ja hakutilanteissa. Kidplan -viestintäsovelluksen kautta välitetään perjantaisin viikkokirje, jossa kerromme ryhmien kuulumiset menneen viikon ajalta sekä tulevan viikon suunnitelmat, esimerkiksi retket. Lisäksi tiedotamme käytännön asioista, asiakastytytyväisyyskyselyistä ym. myös sähköpostin välityksellä. Ajankohtaiset tiedotteet ja viikkokirje on nähtävillä myös molempien pääovien vieressä olevilta ilmoitustauluilla.

Vähintään kerran vuodessa järjestetään vanhempainilta, jossa käydään läpi yleisiä käytäntöjä, vanhemmilta nousevia toiveita sekä kuluva toimintakautta. Vanhempainiltaan on luotu selkeä runko, jota hyödynnetään pohjana suunnittelussa. Vanhempainilloissa on mahdollisuuksien mukaan käynyt myös yhteistyötahojen edustajia esittäytymässä ja kertomassa työstään esim. terveydenhoitaja neuvolasta.

Työntekijöiden välisessä viestinnässä on käytössä viestivihko, jonne kirjataan asiat, jotka tulee saattaa kaikkien työntekijöiden tietoon. Työntekijöillä on velvollisuus lukea viestivihko jokaisena työpäivänä. Viikkopalaverissa tiedotetaan henkilökuntaa koskevista asioista. Niillä, jotka eivät osallistu palaveriin on velvollisuus lukea palaverikansiosta palaverin muistio. Henkilökunnan kahvitilassa on ilmoitustaulu, johon laitetaan ajankohtaiset ja tärkeät tiedotteet. Työntekijöillä on myös WhatsApp -ryhmä. WhatsAppin käyttöä vältetään iltaisin ja viikonloppuisin.

8. Perehdytys

Käytössämme on yksikkömme oma perehdytyskansio sekä Norlandia Päiväkotien yhteinen perehdytyksen muistilista. Norlandia Päiväkodeilla on käytössä myös sähköinen perehdytysjärjestelmä (Talmundo) uusille työntekijöille. Uudelle työntekijälle/opiskelijalle nimetään perehdyttäjä/ohjaaja.

Vuorohoidon luonteen takia uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäminen on koko työyhteisön vastuulla. Päävastuu on yksikön johtajalla. Lisäksi vastuu aktiivisesta kyselemisestä ja tiedonhankinnasta on myös uudella työntekijällä tai opiskelijalla. Käytössämme on TQM-järjestelmä, josta löytyvät kaikki asiakirjat, kuten palo- ja pelastussuunnitelma, pihavalvontasuunnitelma ym. Jokainen työntekijä kirjautuu järjestelmään omilla henkilökohtaisilla tunnuksillaan.

Tavoitteenamme on, että uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden on helppo tulla osaksi työyhteisöämme. Olemme saaneet tästä positiivista palautetta niin opiskelijoilta kuin työntekijöiltäkin.

9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstäminen on aloitettu yksikössä. Viikkopalaverissa on keskusteltu ja avattu käsitteitä esim. tasa-arvo, yhdenvertaisuus, sukupuolisensitiivisyys. Pohdittu mitä ne tarkoittavat meidän yksikössämme.

Seuraavaksi on alkamassa selvitysvaihe, jossa mietitään yksikön kehittämistarpeita. Jokainen tiimi on miettinyt omaan ryhmään sopivat menetelmät, joilla selvittää kehittämiskohteita.

10. Valssi-arviointikeskustelun yhteenveto: vahvuudet ja kehittämiskohteet (kunnalliset)

11. Arviointi (toimintakauden keväällä)