



LAULULAAKSON PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA

TOIMINTAKAUSI 2023 – 2024

1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Tarjoamme varhaiskasvatusta kahdessa yksikössämme, Laulupuussa ja Sävelmaassa.

Laulupuun tiloissa Hytösenkujalla kirkonkylän keskustan tuntumassa on viisi osastoa: Soittorasias, Tahtitorppa, Nuottinurkka, Rytmireppu ja Sävelsiipi. Laulupuu on avoinna klo 6:30-17.

Sävelmaa sijaitsee aivan keskustassa Saratiellä ja sieltäkin löytyy 5 osastoa: Kaikukolo, Taukotasku, Musamaja, Soitinsoppi ja Tuutupesä. Sävelmaa tarjoaa aikaista aamuhoitoa sekä iltahoitoa klo 5-23, lasten hoidon tarpeesta riippuen. Varhaiskasvatuksen lisäksi Sävelmaassa tarjotaan aamupäivisin kerhotoimintaa kotihoidossa oleville lapsille.

Tarjoamme varhaiskasvatusta arkipäivisin lukuun ottamatta arkipäiviä ja joulun- sekä juhannusaattoja. Kummassakin yksikössämme on ikäryhmät esiopetuksesta pientenosastoon.

Kaikilla osastoillamme on kauden alussa tutustuttu lapsiin ja havainnoitu lasten yksilöllisiä tarpeita. Syyskuun aikana on havaintojen pohjalta muodostettu omakasvattajaryhmät. Omakasvattajuus mahdollistaa lapsen paremman tuntemisen ja syventää yhteistyötä huoltajien kanssa eikä sulje pois joustavia pienryhmäjärjestelyitä, jotka kuuluvat arkeemme. Tiimeissä suunnitellaan viikoittain pedagogisesti pienryhmätoiminnan järjestäminen. Kaiken toiminnan perustana on tarjota lapselle hyvät eväät elämään turvallisessa, välittävässä ja lasta kuuntelevassa ympäristössä.

Noudatamme Laukaan kunnan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmaa ja niihin liittyviä asiakirjoja, kuten lasten vasut, eopsit, tiimisopimukset, kiusaamisen ehkäisyn suunnitelma, esiopetuksen opiskeluhoitosuunnitelma. Asiakastytyväisyyskyselyissä käytämme varhaiskasvatuksessa Laukaan kunnan ja yrityksemme omaa kyselyä. Esiopetuksessa on vuosittain Laukaan kunnan kysely. Lapsille kohdistettu arviointikysely teetetään yrityksessämme helmikuun 2024 aikana. Vuorovaikutuksen ja osallisuuden kehittämistyökaluina tiimit käyttävät mm. Laukaan varhaiskasvatuksen tikkatauluarviointipohjia sekä Edivan (2016) lasten osallisuuden arviointilomaketta.

Yrityksemme painopistealueita ovat:

ILMAISU JA LEIKKI

Laulaen ja soittaen iloa ja riemua

Liikettä ja tunteita, luovuutta ja kaveruutta

YRITTÄJYYS

Yhdessä tehden – yhdessä huolehtien

HYVÄN VAHVISTAMINEN TURVALLISESSA VUOROVAIKUTUSSUHTEESSA

Huomataan hyvä, keskitytään vahvuuksiin

Omakasvattajan tutussa huomassa tutkitaan, kysytään, ihmetellään ja keksitään

Näiden lisäksi Laukaan varhaiskasvatuksen painopistealueita ovat liikunta- ja luontokasvatus sekä vuorovaikutus ja kohtaaminen.

2. Rakenteet

Yrityksemme varhaiskasvatuksen johtajana ja toimitusjohtajana toimii Elliina Niemi. Yrityksemme johtotiimiin kuuluvat Elliinan lisäksi varajohtaja Heta Elomaa sekä pedagoginen johtaja Elise Heinonen. Johtotiimi tekee tiivistä yhteistyötä, tarvittaessa päivittäin, puhelimitse ja wa-ryhmän kautta. Pedagogista johtajuutta jaetaan Laukaan kunnan varhaiskasvatuksen erityisopettaja Kirsi Järvenpään kanssa. Pedagogisen jaetun johtajuuden tiimin kokoontumisia on keskimäärin joka toinen kuukausi, syksyllä 3 ja keväällä 3. Näissä palavareissa jaetaan havaintoja lapsista, lapsiryhmistä sekä kasvattajien toiminnasta. Näiden pohjalta suunnitellaan nousseiden asioiden vastuujaot ja yhdenmukaiset toimintamallit. Arki on näyttänyt, että tämä jaetun johtajuuden tiimi on iso voimavara jokaiselle sen jäsenelle. Näkemykset ovat olleet hyvin yhteneväisiä ja asioita on saatu eteenpäin, kun kukin omassa roolissaan on työstänyt tiimeistä tai lapsen tuen tarpeista nousseita asioita.

Johtamisen rakenteet- jaettua johtajuutta



Elliina ja Elise yhteistyössä tiimivastavien kanssa laativat vuosittain toimintasuunnitelman varhaiskasvatuksen osuuden yritystasolla. Yritystason toimintasuunnitelmaa tarkastellaan ja arvioidaan vuosittain.

Elliinan ja Elisen toimistot sijaitsevat Sävelmaassa ja Lauluapuun talovastaavana toimii Heta Elomaa. Elliina käy Lauluapuussa aina tarvittaessa ja Elise säännöllisesti viikoittain. Laukaan varhaiskasvatuksen johtoryhmään osallistuvat Elliina tai Elise, tilanteen mahdollistaessa molemmat. Johtotiimin kesken on sovittu, että kuluva toimintavuoden aikana Elisellä ja Hetalla on kerran kuukaudessa vastuuviikot, jotka pitävät sisällään sijaisjärjestelyt ja arjen organisoinnin. Nämä kyseiset viikot ovat Elliinan etätyöjaksoja, jotka ovat sovittuina ja tiedotettuina henkilöstölle jo toukokuun 2024 loppuun asti.

Tiimien vakaopettajat toimivat tiimivastavina, joiden vastuulla on tiimisopimuksien laatiminen ja arviointi yhdessä tiimin jäsenten kanssa sekä tiimin pedagogisen keskustelun ylläpitäminen. Tiimivastavan tehtävämäärittelyssä käytämme kunnan kanssa yhteistä lomaketta. Elise osallistuu kauden alussa jokaisen tiimin tiimisopimuksen laatimiseen.

Tiimivastaavat kokoontuvat kerran kuukaudessa. Palavareissa käsitellään ajankohtaisia käytännön asioita, veo:n terveisiä sekä varhaiskasvatuksen johtoryhmän arviointiprosessin vuosikellon mukaisia teemoja. Tiimivastaavat toimivat tärkeässä jaetun johtajuuden roolissa tuoden tiimin kuulumiset palavereihin sekä myös välittävät sovitut linjaukset/asiat taas palaverista tiimitasolle. Näin pyritään parantamaan tiedonkulkua jokaiselle työntekijälle.

Talotasolla pedatiimit kokoontuvat kuukausittain, jolloin pohditaan pedagogiseen toimintakulttuuriin liittyviä kehittämisprosesseja ja arvioidaan toimintaa. Näihin osallistuu ryhmän varhaiskasvatuksen opettajat. Elise pedagogisena johtajana vastaa pedatiimien suunnitteluista ja prosessien jatkumoista. Pöytäkirjat toimitetaan pedatiimeista sekä tiimivastaavien palavereista Eliselle ja Elliinalle.

Tiimit pitävät viikoittaiset päiväpalaverit, jolloin arvioidaan, onko päivittäisissä toimintatavoissa muutostarpeita. Samalla sovitaan tulevan viikon aikatauluista ja tapahtumista. Tiimeillä on myös kuukausittaiset iltapalaverit, jolloin on mahdollisuus ilman keskeytyksiä pureutua tiimin asioihin. Elise osallistuu näihin tarvittaessa. Iltapalavereista pöytäkirjat toimitetaan Eliselle ja Elliinalle.

Tiimirakenteet päiväkotia Laukupuu

- 0-2 -vuotiaat (Soittorasias): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- 0-3 -vuotiaat (Tahtitorppa): 1 varhaiskasvatuksen opettaja, 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja ryhmäavustaja
- 3-4 -vuotiaat (Nuottinurkka): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- 4-5 -vuotiaat (Sävelsiipi): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- esiopetus (Rytmi-reppu): 1 varhaiskasvatuksen opettaja, 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja ryhmäavustaja

Tiimirakenteet päiväkotia Sävelmaa

- 0-3 -vuotiaat (Tuutupesä): 1 varhaiskasvatuksen opettaja, 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja ryhmäavustaja
- 0-3 -vuotiaat (Soitin-soppi): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- 3-5 -vuotiaat (Musamaja): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 3 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- 4-5 -vuotiaat (Kaikukolo): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- esiopetus ja kerho (Taukotasku): 1 varhaiskasvatuksen opettaja, 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja ryhmäavustaja

Työntekijöiden työvuorot suunnitellaan lasten läsnäolojen mukaisesti. Näin saamme kohdistettua riittävästi henkilökuntaa lasten lukumäärää kohden. Tämä näkyy erityisesti Sävelmaan työvuorosuunnittelussa. Varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät pääsääntöisesti klo 6-18 välillä. Yrityksessämme on 1 varahoitaja sekä tarvittaessa käytettäviä tuntityöntekijöitä. Tiimien ja talojen välillä tehdään joustavasti yhteistyötä arjen toimivuuden takaamiseksi. Ryhmien muodostamisessa on otettu huomioon tämän toimintavuoden erityispiirteinä näkyvä alle 2-vuotiaiden runsas määrä. Tänä vuonna kummassakin yksikössä pieniä on sijoitettu kahdelle osastolle.

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Talojemme toimintakulttuurien yhdenmukaistaminen ja tasalaatuisuus

- Rakenteet yhteiseen keskusteluun
- Koko kasvatushenkilöstön osallistuminen arviointi- ja kehittämistyöhön
- Painopistealueisiin keskittyminen suunnittelussa

Vuorovaikutuksen kehittäminen henkilöstö-lapsi akselilla

- Lasten osallisuus arvioinnissa ja suunnittelussa
- Joustavat pienryhmät
- Kiire vs. pysähtyminen lapsen asioiden äärelle
- Työkalujen, menetelmien ja tuen mahdollistuminen arjessa
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työhyvinvointi keskiössä

- Vuorovaikutuksen ja rakenteiden kehittäminen yhteisöinä yhdessä
- Kiireen tunteen hallinta
- Esihenkilöiden puolelta kohdatuksi tuleminen, palaute ja kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa
- Jokaisen vastuu työilmapiirin laadun valvonnasta ja Me-hengen kehittämisestä

4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiselle

Huhti-toukokuussa 2023 aloitettiin luomaan runkoja tämän lukuvuoden ryhmille ja henkilöstön sijoittumisille. Keskustelua käytiin tulevasta lapsiryhmistä yhteisöllisesti ja niiden pohjalta tehtiin ryhmä- sekä tiimijaot.

Laululaakson varhaiskasvatuksen arviointityöryhmän muodostavat Elise Heinonen ja Elliina Niemi. Tarkoitus on työstää yhteistyössä tiimivastaavien kanssa toimintavuoden aikana ohjeistuksia toiminnan arviointiin ja sen rytmittämiseen sekä laatia valmiita arjen tason kaavakkeita ja arviointeja käyttöön. Olemme mukana Laukaan kunnan yhteisessä varhaiskasvatuksen arvioinnin kehittämisprosessissa.

Toteutamme asiakastyytyväisyyskyselyt yhdessä Laukaan kunnan muiden päivähoitoyksiköiden kanssa. Kysely on esioppilaiden vanhemmille vuosittain ja nuorempien lasten perheille joka toinen vuosi.

Lasten toiveita, mielenkiinnonkohteita ja palautetta toiminnasta saadaan havainnoimalla lapsia sekä päivittäisissä keskusteluissa ja kohtaamisissa. Niiden pohjalta omakasvattajat suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa lapsiryhmässä. Isommilla lapsilla toteutetaan itsearviointia ja myös toiminnan arviointia. Lasten kanssa voidaan käyttää esimerkiksi symbolisia arviointeja: hymiöitä, peukkumerkkejä ym.

Jatkuvaa keskustelua ja yhteistyötä esimiehen ja työntekijöiden välillä käydään päivittäisissä kohtaamisissa ja tarpeen mukaan järjestetään aikaa keskusteluille. Työntekijöiden kanssa pidetään vuosittain kehityskeskustelut. Välillä pohjana käytetään etukäteen jaettavia pohjia, välillä keskustelut ovat vapaampia. Työntekijä voi aina nostaa keskusteluun tärkeäksi kokemiaan asioita. Näissä keskusteluissa voidaan rauhassa pureutua kunkin työntekijän näkökulmasta nouseviin teemoihin.

Asiakastyytyväisyyskyselyiden, kehityskeskusteluiden sekä tiimeistä nousevien arviointien pohjalta laaditaan aina seuraavan toimintavuoden tavoitteet.

Toimintakulttuurin käytänteiden yhdenmukaisuus ja tasalaatuisuuden kehittämistyö on näyttäytynyt prosessina, joka jatkuu henkilöstökyselyiden pohjalta tavoitteena myös tällekin toimintakaudelle. Aloitamme tällä toimintakaudella keräämään perehdyttämismateriaalia ja yhteisiä hyväksi koettuja toimintamalleja digimuodossa. Elise vastaa tämän prosessin koordinoimisesta ja prosessia työstetään sekä pedatiimeissa, että tiimivastaavien tapaamisissa mm. sisältöjen ja menetelmien osalta. Tavoittelemme entistä yhtenäisempää, tasa-arvoista ja keskustelevaa toimintakulttuuria, jossa kaikkien työyhteisössä toimivien ajatuksilla ja osallisuudella on merkitys. Pedatiimien kokoontumisissa prosessoimme lukuvuoden aikana painopistealueitamme, joista on tarkoitus koota ryhmien eteisissä olevat julisteet.

Kasvattajien omat itsearvioinnit tuovat edelleen esiin kriittisyyttä ja riittämättömyyttä lapsen yksilötasoisien kohtaamisen määrälliseen mahdollistumiseen ja lasten aloitteisiin vastaamiseen, joskin laadullisesti koetaan vuorovaikutus hyväksi. Veon kanssa yhteistyössä tulee esiin kasvattajien huoli huomion jakamisesta tasa-puolisesti niille lapsille, joilla arki yleensä sujuu tasaisesti. Tunne- ja vuorovaikutuksen tukemiseen meillä on jo taloissamme useita valmiita materiaaleja tiimien käyttöön. Pedatiimeissa käydyissä keskusteluissa jaamme toimivia käytänteitä ja tietoa käytössä hyväksi havaituista menetelmistä. Elise toimii lisäksi Nepsy-tsempparina yksiköissämme.

Työhyvinvointi on ajankohtainen ja koko työyhteisön toimintakulttuuriin liittyvä asia edelleen. Vuorovaikutuksen laadun osuutta työhyvinvoinnin perustavana tekijänä on käsitelty yhteisessä koulutuspäivässämme tammikuussa ja tämän syksyn koulutusillassa lokakuussa sekä pedatiimeissa ja tiimivetäjien palaverissa. On pohdittu ammatillista vuorovaikutusta ja esiin on noussut, että ohjaavaa palautetta ei ole helppoa antaa työkaverille. Lisäksi koetaan positiivisen palautteen ja kannustamisen

saaminen sekä antaminen erittäin tärkeiksi ja työhyvinvointia lisääviksi. Tavoitteena on kiinnittää näihin tietoihin huomiota tämän toimintavuoden aikana. Samoin esihenkilöiden tuki ja kohtaaminen koetaan tärkeäksi. Haluamme jatkaa oppivan työyhteisömme yhdessä kehittämistä. Sen edellytykset ovat työntekijän kuulluksi tulemisen ja vaikuttamisen mahdollisuuden kokemus eli osallisuuden kokeminen omassa työyhteisössä. Kokemukset yhteisistä keskusteluista tukevat sitä, että meillä on jo rakenteita keskustelun mahdollistumiseen. Kuulluksi tuleminen on noussut arviontien kautta henkilöstön tarpeena. Kannustaminen johdon puolelta kriittiseen ammatilliseen ajatteluun etsien ongelmien ratkaisuja yhdessä, moniammatillisesti, rakentavasti ja avoimin mielin on tärkeä johtamisen teko.

Työssämme korostuu tiimin yhteistyö ja tiimiläisten tukeminen. Ketään ei jätetä yksin, vaan aina on tiimikavereiden tuki lähellä. Tiimivastaavan rooli korostuu, hän on lähimpänä tukena pedagogisissa pohdintoissa. Samoin muiden saman ikäluokan kanssa työskentelevien kasvattajien kanssa tehtävä yhteistyö on arjessa tukena ja apuna. Johtotiimimme on myös tavoitettavissa aina kun tarvetta keskustelulle ja toiminnan suunnittelulle ilmenee.

Pedagogista keskustelua käydään vuositason useissa kohdissa. Tiimivastaavien kuukausittaiset kokoontumiset ja pedatiimit ovat juuri tätä varten. Samoin tiimien viikko- sekä kuukausipalavereissa pedagogiselle keskustelulle varataan aikaa. Yrityksessämme järjestetään vuosittain oma koulutustapahtuma, johon osallistui tänä syksynä koko työyhteisö.

Arviointia toteutetaan tiimitasolla tiiviisti. Viikoittaisissa palavereissa peilataan toimintaa: missä on onnistuttu, mitä voisimme kehittää? Vanhemmilta nousseisiin palautteisiin reagoidaan tarpeen mukaan nopeasti ja tarvittaessa toiminnanmuutoksia tehdään joustavasti. Tätä samaa keskustelua käydään myös tiimien kuukausipalavereissa.

Yksilötasolla käydään vuosittain kehityskeskustelut. Esihenkilöt ovat herkällä korvalla työyhteisössä ja pyrkivät reagoimaan nopeasti, jos ilmenee tarvetta keskustelulle tai huomataan esimerkiksi työntekijän kuormittuvan työstä. Tarvittaessa on mahdollisuus työterveyden kautta työnohjaukseen. Tätä tukimuotoa on muutamien kasvattajien kanssa käytetty ja se on koettu tarpeelliseksi. Samoin Palokankaan Ainin tarjoamaa työnohjausta on kahdessa tiimissä sekä yhdessä yksilötyöskentelyssä hyödynnetty. Työtä kuormittavia asioita on saatu käsiteltyä ja näin arkea tasattua.

Osallistumme Laukaan kunnan järjestämiin koulutuksiin, jotka ovat olleet hyviä ja ajankohtaisia. Tarjoamme työntekijöillemme mahdollisuuksia myös muihin lyhyisiin toimintaamme tukeviin koulutuksiin. Erityisesti AVI:n koulutuksiin pyrimme osallistumaan ja kohdistamaan ne niille, kenen lapsiryhmän tarpeisiin aihe vastaa. Näistä sovimme aina erikseen.

Painopistealueena musiikki ja luova toiminta on yrityksessämme ollut pitkään. Musiikin hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa on työyhteisössämme monella tapaa jo tuttua ja päivittäisessä käytössä. Tavoite on sitä ylläpitää, jakaa tietotaitoa uusillekin työntekijöillemme ja tuoda uusia lähestymiskulmia lasten kanssa musisoimiseen. Luovassa toiminnassa pidämme tärkeänä lapsen omaa ilmaisua. Valmiin tuotoksen sijaan tavoitteenamme on nähdä keskiössä prosessi, jossa lapsi saa kokeilla, ihmetellä ja oivaltaa jotain uutta. Tarjota lapsille mahdollisuuksia tutustua erilaisiin toiminnallisiin menetelmiin ja tekniikoihin.

5. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen

Lapsiryhmiä muodostettaessa mietitään jo ennakoiden lasten tarpeita. Kaikissa ryhmissämme otettiin elokuussa käyttöön joustavat pienryhmät, joita suunnitellaan ja muodostetaan huomioiden lapsen taidot ja kehitystaso suhteessa toiminnan tavoitteisiin tai lasten kehityksellisiin tarpeisiin perustuen. Pyrimme muodostamaan ryhmät niin, että ne tukevat kaikkien lasten osallistumista ryhmän toimintaan sekä heidän kaverisuhteitaan.

Yleisen tuen valikko pyritään ottamaan käyttöön kaikkiin ryhmiin osaksi tiimisopimusta, johon kirjataan ryhmäkohtaisesti vasu/eops-keskusteluissa sovitut tuen menetelmät ja apuvälineet tuen portaat

huomioiden. Vähintään ryhmissä on kuitenkin koottuna ja kasvattajien luettavissa ryhmän lasten vasuun kirjatut tavoitteet ja menetelmät, joita tarvittaessa toimintavuoden aikana. Päivittäisessä käytössä on kuvitetut päivärytmit sekä tukiviittomat erityisesti lauluissa. Lapsen päivää on tarvittaessa pilkottu kuvin myös pienempiin osiin ja näin tuetaan toiminnan hahmottamista. Myös yksittäisiä tilanteita kuvitetaan, käytössä esim. ”ensin-sitten” kuvapari, jolla tuetaan itseohjautuvuutta. Osalla lapsista on henkilökohtaiset kuvat.

Tiivistä yhteistyötä tehdään varhaiskasvatuksen erityisopettajien Kirsi Järvenpään ja Elise Heinosen kanssa, jotka ovat suurena apuna lasten tuen tarpeita kartoitettaessa. Ryhmän toimintakulttuuria arvioidaan tarvittaessa yhdessä Elisen kanssa lapsen yksilölliset tuen tarpeet huomioiden. Kasvattajamme ovat hyvin vastaanottavaisia ja valmiita ottamaan arkeen Kirsiltä ja Eliseltä saatuja toimintamalleja.

Lapsiryhmissämme on monenlaista tuen tarvetta, niin tehostetun kuin erityisen tuen piirissä olevia sekä monikielisiä lapsia. Toimintaympäristöjä ja ryhmän toimintaa suunnitellaan ja muokataan lasten tarpeita ajatellen. Jokaisen kuulumista ryhmän jäsenenä ja tasavertaisena toimijana tuetaan ja vahvistetaan. Lasten erilaisia tuen tarpeita tunnistetaan syvenevän vuorovaikutuksen ja hyvän lapsituntemuksen myötä, minkä omakasvattajuus mahdollistaa.

Elisen vastuulla on konsultoivana varhaiskasvatuksen erityisopettajana Sävelmaan lasten tuenportaati ja yrityksemme konsultoivana varhaiskasvatuksen erityisopettajana tiimien pedagoginen johtaminen. Elise vierailee tiimeissä säännöllisesti. Hän on mukana jokaisen tiimin tiimisopimuksen laatimisessa, osallistuu alkusyksystä kaikkien tiimien tiimi-iltaan ja tarvittaessa myöhemminkin. Elisen kanssa kehitetään edellisten vuosien kokemusten ja palautteiden perusteella yrityksen oman veon toimintamallia. Erityisesti siitä näkökulmasta, että miten tiimejä pystytään arjessa tukemaan parhaalla mahdollisella tavalla ja reagoimaan niistä nouseviin tarpeisiin nopeasti. Elise toteuttaa myös lapsiryhmissä tiiviitä lasten tarpeista nousevaa yksilö/pienryhmätoimintaa.

Kirsi konsultoivana Laukaan kunnan varhaiskasvatuksen erityisopettajana koordinoi Laulupuun tukea tarvitsevien lasten palveluita. Hän tukee ja ohjaa kasvattajia lasten tuen asioissa sekä tekee yhteistyötä huoltajien ja asiantuntijatahojen kanssa.

Kirsin ja Elisen työnkuvat on jaettu selkeästi ja nämä on tiedotettu myös työyhteisöömme. Arjessa tiimien kanssa työskennellessään he ohjaavat tarvittaessa ”oikean henkilön puoleen”.

Henkilöstörakenne tiimeittäin muodostetaan niin, että tiimivastaavana toimii varhaiskasvatuksen opettaja ja hänen kanssaan tiimissä työskentelee 2-3 varhaiskasvatuksen hoitajaa. Iltahoidosta vastaa Musamajan kasvattajat, jotka suunnittelevat toiminnan aina kunkin illan lapsiryhmän ikäjakautaa ja tarpeita ajatellen. Iltahoidossa lapsimäärä vaihtelee suuresti, välillä on vain yksi illassa ja toisena päivänä voi olla 15 lasta. Yrityksessämme on yksi varahoitaja, joka sijoittuu aina sinne missä tarvetta on ja Laulupuun pienten päädyssä työskentelee päiväkotiapulainen. Sävelmaan Tuutupesässä ja Taukotaskussa sekä Laulupuun Tahtitorpassa ja Rytmirepussa on ryhmäavustajat. Näin on saatu ryhmiin lisäresursseja ja mahdollisuutta jakaa ryhmiä vielä lisää.

6. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Toimintamme perustana on avoin ja kunnioittava suhtautuminen kaikkia kohtaan. Huoltajat kohdataan samanarvoisesti ja päivittäisissä kohtaamisissa vahvistetaan luottamusta. Lähtökohtana on myönteisyys ja lapsen hyvän/vahvuuksien huomaaminen ja niiden vahvistaminen sekä sanoittaminen. Näin vanhemmalle välittyy tietous, että hänen lapsensa tunnetaan, hänen lapsestaan välitetään ja lapsen tarpeisiin vastataan.

Kun lapsella havaitaan vahvempaa tuen tarvetta tai jokin mietityttää lapsen/perheen tilanteessa, otetaan se huoltajien kanssa puheeksi ja ollaan veon yhteydessä sovittujen työnkuvien mukaisesti.

Toimintaperiaate on, että ensin jutellaan havainnoista huoltajien kanssa ja vasta sitten ollaan yhteydessä muualle.

Vasukeskustelut pidetään perheiden kanssa kaksi kertaa toimintavuoden aikana, jolloin laaditaan huoltajien kanssa yhteistyössä lapsen vasu sekä arvioidaan sitä. Keskustelut pitää lasten omakasvattajat eli niin varhaiskasvatuksenopettajat kuin -hoitajatkin. Ryhmän varhaiskasvatuksenopettajan vastuulla on käydä vasukirjaukset läpi yhdessä tiimin kanssa ja hänen täytyy olla tietoinen lasten yksilöllisistä tavoitteista ja menetelmistä niiden saavuttamiseksi. Esiopetuskeskusteluista vastaa esiopettaja. Veo osallistuu tarvittaessa vasu- ja esiopetuskeskusteluihin ja osallistuu tehostetun ja erityisen tuen suunnitelmien laatimiseen.

Teemme tiivistä yhteistyötä neuvolan, sosiaalitoimen, lastensuojelun, eri terapeuttien, perheneuvolan ja esiopetuksen kuraattorin kanssa. Nämä tahot ovat mukana aina tapauskohtaisesti lapsen palaverissa ja osaltaan ovat osa lapsen lähitukiverkostoa. Elise yhdessä esiopettajien kanssa laatii syksyllä esiopetuksen yksikkökohtaiset opiskeluhoitosuunnitelmat ja he myös toteuttavat suunnitelman arvioinnin keväällä. Vasun/eopsin liitteeksi pyydetään toimintavuositain kaikilta huoltajilta lupa sidosryhmien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tarjoamme terapeuteille mahdollisuutta käyttää päiväkodin tiloja terapiassa.

Lapsen tulo- ja lähtötilanteet ovat oleellinen osa huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä. Niissä hetkissä luodaan pohja luottamukselliselle suhteelle ja voidaan keskustella lapsen kuulumisista. Keskiössä on hyvän huomaaminen ja vahvuuksiin keskittyminen.

Järjestämme vanhempainillat syksyisin kaikissa ryhmissä. Osallistuminen näihin on ollut hyvää. Tämä on kuulunut vanhempien osallisuutta lisäävään kehittämistavoitteeseemme. Ryhmät ovat voineet sopia vanhempainillat niin, että esim. saman talon pienten ryhmät pitävät yhteisen aloituksen, josta sitten on siirrytty vanhempien kanssa omakasvattajaryhmiin jatkamaan keskustelua. Vanhempainillan rungon suunnittelupohjana on ollut asialista talojen yhteisistä sekä ryhmäkohtaisista aiheista.

Oleellinen osa toimintaamme ovat myös perinteiset isien- ja äitien kahvitukset. Edellisenä toimintavuotena käynnistyivät ryhmien omat toiminnalliset joulutapahtumat, joihin vanhemmat osallistuivat yhdessä lastensa kanssa. Järjestämme myös viisivuotiaiden lasten isovanhemmille mahdollisuuden tulla tutustumaan lapsenlapsensa päiväkotiarkeen. Toukokuussa on koko yhteisömme yhteinen iso kevätkuulatapahtuma.

7. Tiedottaminen yksikössä

Henkilöstön sisäisessä tiedottamisessa on käytössämme useita tiedotustapoja: tekstiviestit ja sähköpostit sekä paperitiedotteet. Tiimivastaavien palaverien kautta siirtyy myös paljon tärkeää tietoa kaikkiin tiimeihin. Heta tekee viikoittaiset yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat ja jakaa ne sähköisesti jokaiselle kasvattajalle sekä paperisina tiimeihin. Viikkosuunnitelmista voi seurata työvuoroja, lasten päivittäisiä läsnäolomääriä, tiedossa olevia palaveria/koulutuksia sekä muita tärkeitä tiedotusasioita. Vastuu näiden lukemisesta on jokaisella työntekijällä.

Kummankin yksikön taukotilassa on tiedotuskansio, josta löytyy ajankohtaiset ja tärkeät tiedotteet sekä palaverien pöytäkirjat. Jokaisella työntekijällä on vastuu lukea kansion sisältö. Käytössämme on myös talokohtaiset WhatsApp-ryhmät, joiden kautta niin esihenkilöstö kuin työntekijät vaihtavat työhön liittyviä tiedotuksia.

Tiedottamisessa perheille tiimit käyttävät Peda.net-sivustoa ja/tai sähköpostia. Nopeasti reagoitaviin tiedottamisiin voidaan käyttää myös tekstiviestejä. Peda.netissä jokaisella tiimillä on omat sivut ja omakasvattajaryhmillä salasanalla suojatut tiedostot. Panostamme päivittäisiin kuulumistenvaihtoihin. Lapsen päivästä kerrotaan hakutilanteissa ja kuunnellaan myös kotikuulumisia. Näin saamme rakennettua syvenevää vuorovaikutusta myös huoltajien kanssa ja luotua vahvaa luottamussuhdetta.

Käytössämme on päiväterveiskaavakkeet, joihin päivittäin ryhmän kasvattajat kirjaavat lapsen päivän kuulumiset niiden lasten osalta, joita eivät itse ole saattamassa. Näin turvaamme sen, että hakutilanteessa lasten kuulumiset välittyvät huoltajille. Vanhempainilloissa ja vasukeskusteluissa käydään tarkemmin läpi ryhmän toimintatapoja sekä yksittäisen lapsen tarpeisiin vastaavia toimintasuunnitelmia. Vanhempainilloissa on hyvä mahdollisuus myös esim. muiden yhteistyötahojen esittäytymiseen. Viikkosuunnitelmat ovat näkyvillä eteisissä ja ne löytyy myös peda.netistä mikäli ryhmä käyttää sitä tiedotuskanavana. Erityisemmistä tapahtumista tiedotetaan hyvissä ajoin perheitä monien kanavien kautta (peda.net, eteisen infot, sähköpostit).

8. Perekdytys

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

Uuden työntekijän aloittaessa työt Laululaaksossa käydään hänen kanssaan jo etukäteen läpi yrityksemme toimintaperiaatteet ja painopistealueet. Jos aloittajia on useita yhtä aikaa, järjestetään heille erillinen perehdytyspalaveri, jolloin näitä pohditaan yhdessä keskustellen. Työntekijä saa tiedot myös kirjallisesti. Perehdytettävistä asioista on koottu perehdytyslomake, jota täytetään ensimmäisten viikkojen aikana. Päävastuu perehdytyksestä on esimiehillä, tiimin toiminnan osalta perehdytyksestä vastaa tiimivastaava. Uudella työntekijällä tai opiskelijalla on vastuu aktiivisesta kyselemisestä ja tiedonhankinnasta. Perehdyttämisen vastuualueita tarkennetaan kauden aikana yhteistyössä johtoryhmän ja tiimivastaavien kesken. Pidämme kuitenkin tärkeänä, että kaikilla työyhteisössämme on vastuu uuden työntekijän, opiskelijan tai sijaisen lämpimästä vastaanottamisesta ja auttamisesta.

Tämän toimintakauden aikana on aloitettu keräämään ja kokoamaan käytössämme olevaa perehdyttämismateriaalia ja yhteisiä hyväksi koettuja toimintamalleja digimuotoon kaikkien käytettäväksi ja uusille tutustuttavaksi. Elise vastaa tämän prosessin koordinoimisesta. Tavoite on saada sähköinen perehdytysmateriaali mahdollisimman kattavaksi ja helposti hyödynnettäväksi.

9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman prosessointi aloitettiin yrityksen johtotiimin kesken kesäkuussa. Suunnitelman työstöä jatkettiin koko henkilöstön kanssa lokakuussa pidetyssä työllässä. Seurantavaiheen tavoitteeksi on sovittu kasvattajien vuorovaikutuksen tarkempi tarkastelu arjen lapsiryhmän ohjaustilanteissa. Yrityksemme kaikki varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tiimit videokuvaavat marras-joulukuun aikana jokaisen kasvattajan toimintaa lasten kanssa edellä sovituissa tilanteissa. Ryhmäkohtaisesti saadaan tunnin verran videomateriaalia, jonka tiimi itse tammi-helmikuun aikana iltapalaverissa analysoi. Helmi-maaliskuussa tehdään tarkennettua havainnointia analysoinnista esiin mahdollisesti nousseista seikoista. Huhti-kesäkuussa kirjataan kehittämistoimenpiteet ja niiden vastuuhenkilöt sekä aikataulutukset arvioinneille sekä kirjataan arvioinnin tulokset molempien yksiköiden suunnitelmiin.

10. Arviointi (toimintakauden keväällä)

*Laululaakso versoo iloa,
soi yhteisiä säveliä,
antaa turvaa.
Tarjoaa lapselle
hyvät eväät elämään.*