

**SATAVUON PÄIVÄKODIN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA 2023 - 2024****1. Kuvaus yksikön toiminnasta**

Satavuon päiväkotijoukko sijaitsee Laukaan Vuonteella ja toimii Satavuon koulun kanssa samoissa tiloissa. Päiväkodilla on 56 asiakaspaikkaa. Päiväkodin tiloissa toimii kaksi ryhmää: Naavanutut ja Sammaltassut. Tuohireput, eskareiden esiopetusta täydentävä varhaiskasvatus toimii esiopetuksen tiloissa kuuluen varhaiskasvatuksen piiriin.

Satavuon päiväkodin toiminnan painopistealueina ovat Laukaan varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti luonto, liikunta, vuorovaikutus ja kohtaaminen. Kestävä elämäntapa ja ekologisuus kuuluvat olennaisena osana päiväkodin toimintakulttuuriin ja näkyvät päiväkodin arjen toiminnoissa ja valinnoissa vastuun antamisena, ottamisena ja kantamisena.

Päiväkotiyhteisön sitoutuminen ja motivaatio sekä lasten ja perheiden osallisuus ovat päiväkodin toiminnan suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen kulmakiviä. Tavoitteenamme on opettaa ja kasvattaa lapset ajattelemaan, toimimaan ja tekemään ekologiaa, kestävän kehityksen mukaisia valintoja elämässään. Ajatuksemme on, että lähdemme liikkeelle arjen pienistä, konkreettisista asioista ja valinnoista.

Satavuon päiväkodin päivittäistoiminnoissa painotetaan osallisuutta, yhteisöllisyyttä, turvallisuutta, positiivista vuorovaikutusta ja toisten huomioimista, terveellisiä elämäntapoja sekä monipuolista liikkumista. Päiväkodin tilat ja lähiympäristö tarjoavat monipuoliset ja muuntuvat oppimisympäristöt, joita hyödynnetään päivittäin. Lasten kanssa opitaan huolehtimaan päiväkodin tiloista, leluista, peleistä ja muista materiaaleista kestävän kehityksen ajatuksen mukaisesti. Koulun ja päiväkodin yhteinen kota mahdollistaa ulkotoiminnan entistä paremmin.

Pienryhmätoiminta kuuluu olennaisena osana arjen toimintaan ja tilojen käyttö suunnitellaan pienryhmien tarpeiden mukaisesti. Koulun tilat, päiväkodin piha ja lähiluonto ovat päiväkodin käytössä ja yhtenä olennaisena pienryhmätilana ja oppimisympäristönä.

2. Rakenteet

Päiväkodin henkilökuntaan kuuluu varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja, 3 varhaiskasvatuksen opettajaa, 5 lastenhoitajaa, ryhmäavustaja sekä päiväkodin johtaja. Tämän lisäksi päiväkodilla työskentelee välillä varhaiskasvatuksen erityisopettaja sekä kiertäviä varahenkilöitä.

Jaettua johtajuutta toteutetaan koko henkilöstön, varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtajan ja päiväkodin johtajan kanssa yhteistyössä. Jaettu johtajuus näkyy toiminnassa koko henkilöstön osalta vastuina ja velvollisuuksina. Jokaisen työntekijän vahvuudet ja mielenkiinnon pyritään hyödyntämään ja sen myötä jakamaan vastuita ja sitouttamaan jokainen yhteiseen tekemiseen.

Päiväkodin toimintakulttuuri pohjautuu yhteisöllisyyteen eli toimintaa suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja kehitetään koko päiväkodin henkilöstön voimin.

Toimintaa viedään eteenpäin vision ja strategian pohjalta yhdessä henkilöstön kanssa luomalla selkeät rakenteet ja jakamalla vastuualueet tai ottamalla yhteisen jaetun vastuun. Johtamisen kulmakiviä ovat,

että muutos kytkeytyy visioihin ja strategioihin ja henkilöstö ymmärtää sen, mitä ja miksi halutaan kehittää ja mitä heiltä odotetaan.

Pedagoginen työvuorosuunnittelu on osittain helpottunut Quinyxin myötä, mutta on aikaa vievää. Haasteena on henkilöstön riittävyys varhaiskasvatuspäivien aikana. Lapsilla on pitkiä hoitopäiviä, koska päiväkotit sijaitsevat logistisesti pitkän matkan päässä vanhempien työpaikoista ja näin ollen sekä aikaisissa aamuissa ja iltapäivän viimeisen aukiolotunnin aikana lapsia on paljon paikalla.

Palaverirakenteet ovat seuraavat:

Tiimipalaverit

- arjen toiminnan suunnittelua
- viikkosuunnitelmat ja pidemmän ajan suunnittelua
- ryhmien toiminnan avaamista
- kokoontuu joka toinen viikko

Talopalaverit

- arjen yhteiset asiat, tiedon jakaminen
- vuosikellon täydentäminen
- palaverimuistiot kaikille sähköpostiin
- kokoontuu joka toinen viikko

Pedapalaverit

- varhaiskasvatuksen opettajien palaveri, mahdollisesti veo mukana
- arjen asioiden avaamista pedagogisesta näkökulmasta
- arjen inklusiivisuus, tavoitekartat

Kehittämisisillat

- päiväkodin johtaja ja vastaava varhaiskasvatuksen opettaja organisoivat
- koko henkilöstö mukana
- kokoontuu 1 krt/kk klo 17.00 -19.30
- ketyn, joryn ja muut ajankohtaiset kuulumiset
- arjen jakamista, tulevan suunnittelua, pedagogiikkaa

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Satavuon päiväkodin toiminnan laadulliset tavoitteet toimintakaudelle 2023 – 2024

Tavoite	Toimintatavat, keinot, menetelmät	Arviointi
Kestävän elämäntavan ja ekologisuuden arvojen ja ideologian syventäminen toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa, arvioinnissa	Arvokeskustelu, arvojen syventäminen ja sisäistäminen sekä yhteinen ymmärrys kestävän elämäntavan mukaisiin arvoihin ja mitä ne konkreettisesti tarkoittavat Satavuon päiväkodin arjessa ja toiminnoissa. Keke-vuosikellon teemat ja vastualueet vahvemmin käyttöön.	Kuukausittaisten keke-teemojen toteumista arvioidaan tiimeissä ja kehittämisilloissa. Huoltajat mukaan arviointiin eli huomioidaan keke-teemoja ja niiden toteutumista ja näkymistä Mentimeter-kyselyissä.
Pitkäjänteisen suunnittelun kehittäminen ja projektityöskentely	Aiemmin työstettyjen vuosikellojen hyödyntäminen laajemman ja pitkäjänteisen toiminnan suunnittelussa. Lapsilta kumpuavien teemojen syventämistä ja laajentamista monipuolisesti huomioiden vasun oppimisen alueet ja viemällä projekteja eteenpäin pitkäkestoisemmin.	Vuosikellojen suunnitelmien ja projektityöskentelyn toteumista arvioidaan tiimeissä ja kehittämisilloissa. Huoltajat mukaan arviointiin eli huomioidaan vuosikellojen suunnitelmien ja projektityöskentelyn toteutumista ja näkymistä Mentimeter-kyselyissä.
Huoltajat osalliseksi johdonmukaiseen ja säännölliseen arjen toiminnan arviointiin	Keväällä 2023 kokeiltiin ensimmäisen kerran toiminnan arviointiin liittyvää Mentimeter-kyselyä kuukausikirjeiden mukana ja saatiin jo ensimmäisellä kerralla hyvä määrä vastauksia. Kevään kyselyssä teemoina olivat vasukeskustelut ja huoltajien osallisuus. Kyselyn toteuttamista jatketaan tulevalla toimintakaudella eli kuukausikirjeisiin tehdään arvioinnin osuus huoltajille.	Kuukausittaisten arviointikyselyjen tuloksia hyödynnetään johdonmukaisesti koko toimintakauden ajan toiminnan suunnittelussa. Tuloksia hyödynnetään tiimeissä, kehittämisilloissa ja kesän kehittämispäivässä.

4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiselle

Toiminnan suunnittelua, toteutusta, arviointia ja kehittämistä työtetään palaverissa, kehittämisilloissa ja yhteisissä suunnittelupäivissä. Arviointi pyritään luomaan olennaiseksi osaksi päiväkodin arjen toimintakulttuuria.

Päiväkodin arvioinnin yhtenä työvälineenä toimii kuntatason arvioinnin vuosikello. Oman toiminnan reflektointia käydään läpi työntekijän ja esihenkilön tuumaustauoilla 3 krt vuodessa. Tuumaustaukojen teemoina ovat syksyllä tuleva toimintakausi, tammikuussa nykyhetki ja työn mielekkyys ja touko-kesäkuussa menneen toimintakauden arviointia ja tavoitteiden toteutuminen. Palautteen antaminen, vastaanottaminen ja hyödyntäminen kehittävät toimintaa eteenpäin. Positiivisen palautteen antamiseen kiinnitetään erityistä huomioita.

Kunnan asiakastytytyväisyyskyselyt ovat yksi osa arviointia. Mentimeterin jalkauttaminen osaksi arjen arviointia on yksi toimintakauden tärkeimmistä laadullisista tavoitteista.

Päiväkodin koko henkilöstö koulutautui syksyllä 2023 Metsämörri-menetelmän käyttöön. Henkilöstön koulutustarpeet ovat yksilöllisiä ja heidän aktiivisuutta etsiä tietoa ja hakeutua itseä hyödyttäviin koulutuksiin tuetaan olemassa olevien resurssien mukaisesti.

5. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen

Satavuon päiväkodin toimintakulttuuri on pohjautunut alusta alkaen pienryhmätoimintaan eli meillä ei ole perinteisiä ”pienen ja isojen ryhmiä”. Pienryhmätoiminnan tavoitteena on lisätä lasten yksilöllistä huomioimista ja osallisuutta, mahdollistaa tuen rakentumisen keinot ja menetelmät pienissä ryhmissä, mahdollistaa mallioppiminen sekä monipuolistaa tilojen käyttöä. Toiminnan porrastaminen rauhoittaa arjen toimintaa ja tilanteita. Pienryhmissä toimiminen mahdollistaa ja helpottaa ryhmän ja yksittäisen lapsen toiminnan havainnointia ja havainnoinnin pohjalta rakentuvaa toimintatapojen muokkaamista lapsen tuen tarpeiden mukaan.

Parin viimeisen toimintakauden alussa on painottunut selkeästi uusien, pienten lasten varhaiskasvatuksen aloitukset. Aloitusvaiheessa pienten päivärytmi on hyvin erilainen kuin päiväkodin päivästrukturi, joten pienryhmätoiminta ja aikataulut ovat pohjautuneet lasten yksilöllisiin perustarpeisiin.

Laadukas, lapsen vahvuudet ja tuen tarpeet huomioiva varhaiskasvatus ja vahva, johdonmukainen yleinen tuki kuuluu kaikille lapsille. Tiivis yhteistyö huoltajien kanssa on lapsen tukitoimien rakentumisen kulmakiviä. Lapsen osallisuutta oman kasvun ja kehittymisen prosessissa vahvistetaan positiivisin keinoin (vahvuuksien huomioiminen, positiivinen huomiointi ja palaute arjen toiminnoissa).

Tehostetun tuen tarpeiden ja tuen menetelmien rakentumisen apuna arjessa ja vasukeskusteluissa toimii veo. Lasten tuen tarpeisiin vastaaminen, päivittäistoiminnoissa käytössä olevat keinot ja menetelmät kirjataan tiimisopimukseen. Jokainen pienryhmä työstää oman tiimisopimuksen huomioiden ryhmässä olevien lasten yksilölliset tarpeet. Ryhmien koostamat tiimisopimukset käydään läpi yhteisessä kehittämisillassa, jonka jälkeen koostetaan koko talon yhteinen tiimisopimus. Näin jokainen työntekijä tulee tietoiseksi siitä, minkälaisia tuen keinoja ja menetelmiä meillä on arjessa käytössä ja sitoutuu myös käyttämään niitä. Vaikka päiväkodissa toimitaan pääsääntöisesti pienryhmissä, jokainen työntekijä kohtaa ja toimii jokaisen pienryhmän lapsen kanssa jossakin kohtaa arjessa. Tuen toteumista arvioidaan kehittämisilloissa ja yhteistyöpalavereissa pk:n johtajan, apulaisjohtajan ja veon kanssa.

6. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Päiväkodin henkilöstö tekee monialaista ja menetelmiltään monenlaista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa mm. varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja hanketyöntekijöiden, neuvolan terveydenhoitajan, terapeuttien, kirjaston henkilökunnan, srk:n, sosiaalitoimen, perheneuvolan ja koulun henkilöstön sekä oppilaiden kanssa. Yhteistyötä tehdään myös eri oppilaitosten kanssa opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen myötä.

Yhteistyömuotoja huoltajien kanssa ovat mm. Hyvä alku-keskustelut, vasu-keskustelut vähintään 2 krt vuodessa, vanhempainillat, muut tapahtumat ja juhlat.

7. Tiedottaminen yksikössä

Tiedottamista tapahtuu monien eri kanavien kautta mm. keskustelut tuonti- ja hakutilanteissa, sähköiset järjestelmät, sähköposti, puhelin ja viestit. Satavuon päiväkodilla pyritään vähentämään paperitiedotteiden määrää, joten pääasiallinen tiedottaminen sekä henkilöstölle että huoltajille tapahtuu

sähköisten järjestelmien kautta. Tiedotamme päiväkodin toiminnasta ja ajankohtaisista asioista ensisijaisesti Edlevo-sovelluksessa.

Perheille suunnatut kuukausikirjeet avaavat varhaiskasvatussuunnitelman oppimisen osa-alueita sen pienryhmän toiminnan näkökulmasta, johon lapsi kuuluu. Kuukausikirjeissä informoidaan myös tulevista tapahtumisista.

Arkeen liittyvä työntekijöiden välinen tiedottaminen tapahtuu viestivihkon välityksellä, jonka jokainen työntekijä lukee tullessaan töihin. Jokaisen vastuu ja velvollisuus on pitää itse huolta siitä, että pysyy mukana ajantasaisessa tiedottamisessa. Päiväkodin toimiston viikkolukujärjestys kertoo kuluvan viikon pääkohdat ja tapahtumat.

8. Perehdytys

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan päiväkodin henkilöstön ja toimintatavat. Perehdyttämisen tuloksena työntekijä tietää, mikä on hänen työtehtävänsä ja sen merkitys yksikön toiminnassa ja mitkä ovat hänen oikeutensa ja velvollisuutensa työtehtävänsä suorittamisessa.

Perehdyttämistä tarvitsevat kaikki uudet työntekijät sekä työhön palaavat. Työnopastus tarkoittaa toimenpiteitä, jotka tähtäävät työntekijän varsinaiseen työtehtävään liittyvien ja työturvallisuutta edistävien tietojen, taitojen ja työtapojen omaksumiseen.

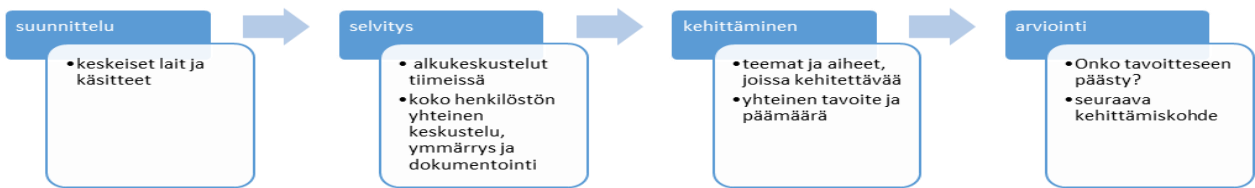
Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Lisäksi se lisää työntekijän sitoutumista työpaikkaan ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Hyvästä perehdytyksestä hyötyvät sekä työnantaja ja työntekijä.

Satavuon päiväkodin perehdytyskansio (sähköinen+ paperiversio) toimii perehdytystä tukevana materiaalina sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Kansioon on koottu tärkeää tietoa päiväkodista. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi, vastavuoroista vuorovaikutusta ja oppimista, johon osallistuvat kaikki Satavuon päiväkodin työntekijät.

9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Yksikkökohtaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laaditaan toimintakauden 2023-2024 aikana Oph:n ohjeistuksen mukaisesti. Prosessi etenee neljän vaiheen kautta: suunnittelu, selvitys, toimenpiteet, ja arviointi. Suunnitelman pohjana toimivat Satavuon pk:n toimintasuunnitelma, arvot

sekä tiimisopimus.



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

11. Arviointi (toimintakauden keväällä)

- Kuinka tavoitteet on saavutettu?