



Päiväkoti Hulinan pedagoginen toiminta- ja kehittämissuunnitelma

2023-2024

1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Hulinassa toimii tällä hetkellä kolme ryhmää. Nuppuset 0-2 -vuotiaat, Myttyset 2-4-vuotiaat sekä Mörrit 5-6-vuotiaat. Pedagogiset painopistealueemme ovat luonto, liikunta, pienryhmätoiminta sekä positiivinen pedagogiikka. Arjen toiminnassa keskitymme lapsen vahvuuksiin ja positiiviseen ajatteluun. Opettelemme yhdessä huomaamaan hyvän toisissamme ja ympäristössämme. Vuorohoito määrittää olennaisena osana ryhmiemme ja koko talon toimintaa. Koko henkilökunta on myös koulutautunut Metsämörriohjaajiksi ja tämän myötä olemme vieneet ryhmien toimintaa enemmän metsään ja luontoon.

2. Rakenteet

Yrittäjä ja päiväkodin johtotiimi vastaavat yksiköstä ja sen kehittämisestä. Kehittämistehtävää toteutetaan ja arvioidaan yhdessä työyhteisön kanssa.

Nuppusten (0-2v.) ryhmässä työskentelee varhaiskasvatuksen opettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, Mytysillä (2-4v.) varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa sekä Mörrillä (5-6v.) varhaiskasvatuksen opettaja / esiopettaja sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Lisäksi Mytysten ryhmässä toimii ryhmäavustaja.

Toimintakaudella 2022-2023 viskareita on talossa niin paljon (13), että viskarit jakautuvat kahteen ryhmään; Mytysille ja Mörrille. Eri ryhmien Viskarit toimivat kuitenkin yhtenäisenä pienryhmänä yli ryhmärajojen. Mytysten ryhmän opettaja ja Mörrien lastenhoitaja suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat yhdessä viskareiden toimintaa. Suunnitelmissa on myös tehdä yhteistyötä Lievestuoreen päiväkodin viskareiden kanssa.

Päiväkotiapulainen vastaa keittiö - ja siistimistöistä.

Jokaisella kasvattajatiimillä on 1h/vko suunnittelu-aikaa. Suunnittelu-aikaa käytetään toiminnan pedagogiseen suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin sekä lasten asioihin ja arjen toimivuuden kehittämiseen.

Koko talon varhaiskasvatuksen opettajien palaverit ovat 2 krt/ kk.

Koko talon iltapalaverit järjestetään 1 krt/kk. Menneen toimintakauden arviointi ja tulevan toimintakauden suunnittelu pidetään koko työyhteisön kanssa kevätkauden lopussa.

Talomme johtotiimi eli ”Jatkojohto” kokoontuu 1 krt/kk. ”Jatkojohtoon” kuuluvat yrittäjä, päiväkodin johtaja sekä pedagoginen johtaja. Jatkojohtoon kuuluvien palavereissa suunnitellaan, kehitetään ja arvioidaan toimintaa.



Päiväkodin johtaja osallistuu Laukaan kunnan johtoryhmän palaveriin sekä sääntökirjan päivytyspalaveriin.

Pedagoginen johtaja osallistuu Laukaan kunnan vasu-työryhmään.

Esiopettaja tekee yhteistyötä sekä Lievestuoreen että Laukaan kunnan muiden esiopettajien kanssa sekä koulun kanssa.

Alueemme varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa teemme myös tiiviistä yhteistyötä.

Pedagoginen työvuorosuunnittelu:

Vuorohoidon luonteesta johtuen kiinteitä pienryhmiä ei ole, vaan lapset vaihtuvat ryhmissä päivittäin. Henkilökunnan tehdessä vuorohoidon vaatimia eri vuoroja, myös aikuiset vaihtuvat ryhmissä jonkun verran. Henkilökunnan vaihtuvuus onkin haaste, mutta myös antaa oiva mahdollisuus tutustua ja havainnoida kaikkia lapsia tasapuolisesti. Koko henkilökunta onkin tullut tutuksi kaikille lapsille sekä vanhemmille. Pienryhmät jaetaan päivittäin mm. taitotason ja lapsen mielenkiinnon mukaan.

Siirtymätilanteet ja ulkoilu sujuvat porrastetusti pienryhmissä.

Tilat ovat tehokkaasti käytössä ja hyödynnettävissä sekä aamupäivällä että iltapäivällä. Tiloja käytetään tarvittaessa myös yli ryhmärajojen.

Mörrit ja Myttyset käyvät kaksi kertaa viikossa mörrimetsäretkillä ja Nuppusten ryhmä kerran viikossa.

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Arviointiin ja toiminnan kehittämiseen käytetään huoltajille tehtäviä asiakastyytyväisyys-kyselyitä, lasten palautetta kuunnellaan sekä tiimeissä viikoittain arvioidaan toimintaa. Lasten haku- ja tuontitilanteet ovat oivia hetkiä kuulla myös vanhempien palautetta ja toiveita arkeen.

Tiimisopimukset kirjataan syyskauden alussa ja niitä päivitetään pitkin vuotta, aina tarpeen mukaan. Toimintasuunnitelma arvioidaan yhdessä keväällä toimintakauden lopussa.

Syksyllä ja keväällä käydään päiväkodin johtajan kanssa osaamiskeskustelut.

Tavoitteet toimintakaudelle 2023-2024:

Asiakaspalautteista nostetut kehittämisen kohteet:

- ulkotoiminnan lapsilähtöisyys
- lasten toiminnan seuraaminen myös hakutilanteissa (riittävästi aikuisia ruuhka-aikaan, yksi rapsaa kotiinlähtijöitä, muut ”vahtivuorossa” seuraamassa muita lapsia).



- piha-alueen kehittäminen (tähän jo suunnitelma valmiina)
- sijaisista tiedottaminen

Henkilökunnan arvioinnista ja osaamiskeskusteluista nousseet kehittämisen kohteet:

- pihan kehittäminen
- lasten keskinäisen kielellisen vuorovaikutuksen kehittäminen
- lasten aloitteisiin tarttuminen (ideoiden kirjaaminen ylös)
- siirtymätilanteiden tarkastelu ja parantaminen oman ryhmän sisällä
- hyödynnetään henkilökunnan osaamista ja vahvuuksia paremmin ja suunnitelmallisemmin
- tiimissä toimitaan tasavertaisesti (ymmärretään toki erilaiset työnkuvat), yhteinen vastuu kaikilla oman ryhmän asioista.

Tiimisopimuksessa tärkeitä yhdessä sovittavia asioita

- rutiinit, miten arki saadaan toimivaksi, minkälaiset pelisäännöt ryhmässämme on eri arjen tilanteissa, arjen pedagogiikka
- jokainen huolehtii työympäristön siisteydestä, tavarat palautetaan omille paikoilleen
- vastuunjako on tasainen, selvät vastuualueet ja ne kirjataan, jokainen ottaa vastuun omasta työstään
- toimitaan pienryhmissä, pidetään oma paikka ja annetaan työrauha toisille pienryhmille
- suunnitellaan siirtymät toimiviksi, etenkin kun meillä on vain yksi eteinen ja kolme ryhmää

- kirjataan milloin ja miten usein tiimi kokoontuu, jotta suunnitelmallisuus ja suunnitelmassa pysyminen toteutuvat
- yhteiset linjat tuovat selkeyttä ja kiireettömyyttä
- sitoudutaan lämpimään vuorovaikutukseen ja tarjotaan lapsille läsnäolevat aikuiset

4. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen

- Lapsiryhmien muodostamisessa huomioidaan lasten ikä- ja kehitystaso, taitotaso, lasten mielenkiinnon kohteet
- Menetelmät ja työvälineet lapsen tuen tarpeen vastaamiseen: positiivinen pedagogiikka, asioiden kuvittaminen, tiimalasit/timerit, rauhoittumislaatikko, päivästrukturi, ennakointi. Koulutukset esim. lapset puheeksi-koulutus, yhteistyö veo:n kanssa (ratkaisujen etsiminen yhdessä mm. lapsiryhmän toimivuuteen, toimintaan, yksittäisen lapsen tarpeisiin). Yhteistyö terapeuttien kanssa.
- Vuorohoito korostuu työvuoroissa/toiminnassa, huomioidaan tukea tarvitsevat lapset, irrotetaan resurssia tarvittaessa enemmän. Informaation kulkeminen työyhteisön välillä todella tärkeää, toimintamallit, strukturi.
- Tilojen jakaminen ja niiden tehokas hyödyntäminen, toiminnan porrastaminen, ympäristön rauhoittaminen (aistiyliherkkyydet huomioiden).
- Odotteluhetket, siirtymätilanteet haasteena. Ennakointi toiminnassa. Päivittäinen sopiminen arjen kulusta. Lapsille kuvat tiedottamaan missä työvuorossa kukakin on.
- Varhaiskasvatuksen opettajien yhteiset palaverit/keskustelut, joissa mietitään yhdessä pedagogisia linjoja ja kehitetään pedagogista toimintaa. Reflektointi tiimissä/esimiehen/Veon kanssa.



- Huomioidaan alueen ominaispiirteet vuorohoidon järjestämisessä, asiakasperheitä myös muista kunnista, tuen tarpeessa olevat lapset/perheet. Perheen arjen huomioiminen, perheiden kuuleminen ja ymmärtäminen.
- Toimintakulttuuria edistetään positiivisen pedagogiikan vahvistamisella ja kehittämällä sekä mahdollistamalla lapsen aktiivinen toimijuus ja osallisuus. Toiminnan suunnittelussa huomioidaan vuorohoidon haasteet. Edellytyksenä tälle on henkilöstön toimiva keskinäinen yhteistyö ja vuorovaikutus, jotta arjen haasteista selvittää. Henkilökunnan sitoutuneisuus oman työn tekemiseen.

5. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

- Yhteistyötä tehdään monien tahojen kanssa. Neuvola, puhe- ja toimintaterapeutit, veo, psykologi, oppilashuolto, srk, Laukaan kunta, Lievestuoreen päivähoido ja esiopetus, Lievestuoreen koulu, Laukaan kunnan muut yksityiset päiväkodit.
- Huoltajien kanssa yhteistyötä tehdään sekä päivittäin arkisissa kohtaamisissa että lapsen vasu-keskusteluissa, leops-keskusteluissa, vanhempainilloissa ja koko perheen toiminnallisissa tapahtumissa. Käytössä myös mahdollisuus etäyhteyksiin vasuja/leops-keskusteluja pidettäessä. Huoltajien osallistaminen toimintaan on meille todella tärkeää. Perheen toiveiden ja tarpeiden kuunteleminen ja huomioiminen lapsen asioissa luo pohjan turvalliselle arjelle.

6. Tiedottaminen yksikössä

- Huoltajille tiedotetaan toimintaa koskevista asioista päivittäin. Käytössä on päivittäiset kohtaamiset tuodessa/hakiessa, facebook-sivut, whatsapp-ryhmä, lapsen vasut ja lapsen esiopetuskeskustelut, digitaaliset kasvunkansiot, vanhempainillat ja asiakaskyselyt.
- Henkilökunnan keskinäinen tiedotus tapahtuu arjessa mm. Infoviholla, henkilökunnan wu-ryhmässä ja tiiviillä vuorovaikutuksella henkilökunnan kesken. Iltapalaverit kerran kuukaudessa ja mm. johtoryhmän ja jatkojohdon muistiot ovat henkilökunnan luettavissa. Tiimipalaverit viikoittain.

7. Perehdytys

- Käytössä kasitasoinen perehdytys: koko henkilökunta vastaa uuden työntekijän perehdytyksestä arjessa, päiväkodin johtaja vastaa yrityksen arvoihin ja strategiaan perehdyttämisestä.
- Yksikön johtaja vastaa perehdytyksen tarkistuslistan mukaan siitä, että uusi työntekijä on asianmukaisesti perehdytetty taloon.
- Käytössä koeaikakeskustelut kahden kuukauden välein uuden työntekijän aloittaessa. Koeaika on 6kk.



- Tukea työlleen saa omasta tiimistä sekä päiväkodin johtajalta. Käytössä yksilölliset osaamiskeskustelut sekä tiimiosaamiskeskustelut. Työn mallintaminen.

8. Haasteita esimiehen näkökulmasta

- Vuorohoidon tuomat omat haasteet – kokonaisuuden hahmottaminen, edellyttää tarkkaa suunnittelua, ennakoitua ja kommunikointia. Erityisesti silloin, kun talossa paljon sijaisia.

9. Toiminta- ja kehityssuunnitelman arviointi

Käytänteistä kehittämistä ja tehostamista kaippaa jatkojohdon kokoontumisten järjestäminen. Kokouksia on ollut todella vähän ja asioista sopiminen on ollut vaikeaa. Säännölliset ja toteutuvat jatkojohdon kokoukset nostetaankin ensi vuoden

suunnitelmaan.

Kiitosta saa pedagoginen työvuorosuunnittelu. Työvuorot ovat joustavia ja vastaavat hyvin kulloiseenkin tarpeeseen. Plussia ja miinuksia käytetään tehokkaasti työvuorosuunnittelussa, jotta niitä ei kerry.

Asiakaspalautteista nostetut kehittämisen kohteet:

- Ulkotoiminnan lapsilähtöisyyttä olemme pyrkineet parantamaan toteuttamalla lasten toivomaa toimintaa, pihapelejä jne. Leikkikuvat olemme lisänneet myös ulos. Niistä lapset näkevät mitä leluja on saatavilla. Leikkejä on rikastettu osallistamalla itse leikkeihin ja tarjoamalla lisää välineitä leikkiin.
- Lasten toiminnan seuraaminen myös hakutilanteissa (riittävästi aikuisia ruuhka-aikaan, yksi rapsaa kotiinlähtijöitä, muut ”vahtivuorossa” seuraamassa muita lapsia). Talon palaverissa sovimme säännöt hakutilanteisiin. Lapsen päivästä kerrotaan pihan puolella, jotta portin edustalle on selvä näköyhteys.
- Piha-alueen kehittäminen (tähän jo suunnitelma valmiina). Piha-alueelle on tullut vieterikeinut. Ja hiekkalaatikolle uutta hiekkaa. Puiden alaoksia katkottiin. Toive keinoista ja muusta pihan muokkaamisesta on laitettu eteenpäin. Teemme runsaasti retkiä, jotka mahdollistavat mm. leikkipuistojen hyödyntämisen.
- Sijaisista tiedottaminen. Vakinaisten sijaisten kuvat lisätty henkilökuntatauluun ja ne laitetaan seinälle esille, kun he ovat vuorossa. Olemme painottaneet sijaisille esittäytymisen tärkeyttä.

Henkilökunnan arvioinnista ja osaamiskeskusteluista nousseet kehittämisen kohteet:

- Lasten keskinäisen kielellisen vuorovaikutuksen kehittäminen- arvioitiin Valssin kautta. Tuloksista nousi selvästi esille tarve monipuolistaa kieltä tukevia menetelmiä esim. draaman ja sadutuksen keinoin. Nämä päätimme nostaa ensi vuoden suunnitelmaan.
- Lasten aloitteisiin tarttuminen (ideoiden kirjaaminen ylös). Lasten ideoita on jonkin verran kirjattu ylös. Tätä voisi kehittää edelleen ja luoda siihen systemaattinen käytänte.
- Siirtymätilanteiden tarkastelu ja parantaminen oman ryhmän sisällä. Näihin tilanteisiin on kiinnitetty runsaasti huomiota ja tehostettu niiden ohjaamista.
- Hyödynnetään henkilökunnan osaamista ja vahvuuksia paremmin ja suunnitelmallisemmin. Tämä vielä aivan alussa. Vahvuuksia on hyödynnetty mutta esim. osaamisprofiilit voisi vielä kirjata ylös ja miettiä miten ja missä niitä hyödynnetään.
- Tiimissä toimitaan tasavertaisesti (ymmärretään toki erilaiset työnkuvat), yhteinen vastuu kaikilla oman ryhmän asioista. Tähän asiaan on erityisesti kiinnitetty huomiota osaamiskeskusteluissa. Yhdessä tiimissä pidimme aiheesta myös tiimikehityskeskustelun.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- yhdenvertaisuuslaki 2014/1325

1. Milloin ja miten selvitystä on tehty? Mitä asioita selvityksessä nousi esiin? Suunnittelupäivässä henkilökunta mietti kehittämiskohteita yhdessä. Vanhempainillassa toteutettiin kysely vanhemmille.			
Kehitettävä teema	2. Kehittämistoimenpiteet	Aikataulu, vastuuhenkilö, milloin arvioidaan	3. Arvioin tulokset
1. Ei jakoa tyttöihin ja poikiin 2. Kaikkia vanhempia kohdellaan tasa-arvoisesti ja kohteliaasti .	1. Sukupuolijako ei saa näkyä leluissa, lakanoissa, väreissä. Lapset saavat valita itse mahdollisimman paljon. 2. Kysellään vanhemmilta minkälaista yhteistyötä he odottavat.	1. Lapset saavat itse valita mahdollisimman paljon, kehitystaso huomioiden. Ryhmässä toimiva henkilökunta toteuttaa ja arvioi toukokuussa. 2. Syksyn vanhempainillassa kysely vanhemmille: Mitkä asiat voivat päivähoitossa asettaa lapset eriarvoiseen asemaan. Käydään läpi iltapalaverissa.	1. Lapset ovat saaneet ja uskaltaneet leikkiä kaikilla leluilla. Lapset saavat valita värejä ja vaatteita. Puheessa vielä kuuluu tytöt ja pojat, itse huomaa aina, että tulipas taas sanottua. Leikeissä ei sukupuolijakoa. 2. Sijaiselta positiivinen palaute, ettei vanhemmista puhuta epäasiallisesti. Paljon keskustellaan vanhempien kanssa lasten hoidon toteuttamisesta ja



			kuunnellaan vanhempien toiveita
--	--	--	------------------------------------

Päivitetty:	Päivittäjä:
syksy 2020	Kirsi Honkonen
kevät 2021	Kirsi Honkonen
kevät 2022	Kirsi Honkonen
kevät 2023	Kirsi Honkonen
Arviointi kevät 2024	Petra Puhakainen