

**YKSIKKÖKOHTAINEN PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA**

PÄIVÄKOTI AARRELAIVA TOIMINTAKAUSI 2023 – 2024

**1. Kuvaus yksikön toiminnasta**

Päiväkoti Aarrelaiva on auki 7-17, mutta huomioimme perheiden tarpeita aukiolossamme. Aarrelaivassa toteutetaan Laukaan kunnan varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa, missä korostuu luonto, sekä elämysten kautta oppiminen. Päiväkodin koko ja puitteet tukevat arjen kohtaamisia, ja se onkin yksi meidän vahvuksistamme.

Aarrelaivassa on kaksi ryhmää Kristallit alle-3-v ja Topaasit 4-5-v, jotka on jaettu pienryhmiin. Kristalleilla ryhmässä toimi kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, sekä yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Topaaseilla ryhmässä on yksi varhaiskasvatuksen opettaja ja kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Kristalleilla touhuuaa 10 lasta ja Topaaseilla lapsia ryhmässä on 19. Pienryhmätoiminta on keskeinen toimintatapa molemmissa ryhmissä. Ryhmien tiimivastaavina toimivat opettajat, mutta pedagoginen vastuu on kaikilla ja myös lastenhoitajien ammattitaidolle annetaan tilaa.

Aamupäivisin arkemme pyörii kahdessa rytmissä, mikä mahdollistaa hyvän tilojen hyödyntämisen pienryhmätoimintaan. Aamu- ja Iltapäivisin lapset muodostavat omia pienryhmiä omien toiminta valintojensa pohjalta. Kaksi kertaa viikossa kasvattajat rakentavat iltapäivän pienryhmät. Näin pyrimme tukemaan muuan muassa lasten sosiaalisten taitojen kehittymistä.

**2. Rakenteet**

Aarrelaivassa on hallinnollinen johtaja, joka on fyysisesti paikan päällä 2 kertaa viikossa. Vastuu arjen toiminnasta on apulaisjohtajalla, mikä tiiviissä yhteistyössä johtajan kanssa rakennetaan. Pedagoginen vastuu on lopulta johtajalla. Apulaisjohtaja ja johtaja pitävät aktiivisesti yhteyttä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan tuki on ollut erittäin hyvin saatavilla. Tiimirakenteet kts. kohta 1.

Pienryhmätoiminta kts. kohta 1.

Aarrelaivan palaverikäytännöt rakentuva seuraavasti; viikkopalaveri 1 x viikko, tiimipalaverit, 1 x viikko/tiimi, pedagogiset palaverit varhaiskasvatuksen opettajille 1x 3vk ja pedagogiset illat 1x 6vk. SAK-aika pääsääntöisin päivittäin klo 12-13, mutta myös opettajia vastuutettu aikaa ottamaan mahdollisesti myös aamu-ulkoiluissa, sekä torstaisin, kun varatyöntekijä on paikalla.

### 3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Aarrelaiva siirtyi Laukaan kunnan toimijaksi 1.8.2023. Muutoksen lisäksi, myös puolet kasvattajista vaihtui, mikä on ollut myös hedelmällinen tilaisuus toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Myös muut äkilliset henkilöstömuutokset ja rekrytoinnin haasteet syksyssämme ovat toimintaamme haastaneet. Näistä huolimatta päiväkodin toiminta on ollut erittäin toimivaa ja laadukasta, mistä perheetkin ovat hyvää palautetta antaneet. Siitä suuri kiitos sitoutuneelle ja ratkaisukeskeisille työntekijöille. Tällä hetkellä henkilöstön muutosprosessi vaikuttaisi olevan ohi ja Aarrelaivassa on positiivinen ja sitoutunut kasvattajaporukka, mikä heijastuu myös päiväkodin toimintaan. Ja nyt pääsemme kunnolla kehittämään ja rakentamaan arkeamme.

Kehittämisideoita ja palautteita olemme saaneet uusilta työntekijöiltä, vanhemmilta, sekä tietenkin lapsilta. Tämän toimintakauden tavoitteenamme on henkilöstön pysyvyys sekä arjen rakenteiden arvioiminen ja vahvistaminen. Arjen rakenteita onkin arvioitu ja kehitetty aina uusien ideoiden myötä. Tässä viittaan aiempaan mainintaan siitä, että muutokset henkilökunnassa tuo myös uusia ideoita toiminnan kehittämiseen. Myös kunnallisten toimintatapojen ja käytänteiden omaksuminen ottaa aikansa ja siksi se on myös yksi toimintakautemme opinpaikkoja.

### 4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiselle

Tänä toimintakautena tavoitteenamme on tyytyväiset lapset, perheet ja kasvattajat, sekä laadukkaan toiminnan jatkaminen, muutoksista huolimatta. Tämä pitää sisällään selkeän arjen struktuurin, toimivat palaveri- ja suunnittelurakenteet, sekä selkeä johtajuus.

Tässä hetkessä toimivat palaverirakenteet ovat yksi tärkeimpiä kehittämistehtäviämme. Yksikön pieni koko on aina haastanut palavereiden toteutumiseen, koska arki kiinnittää toimintoihinsa suhteessa monta työntekijää, joten esimerkiksi viikkopalaverit yleensä toteutuvat aika pienellä otannalla. Mutta olemme päättäneet, että viikkopalaverit kuitenkin pidetään suunnitellusti

niiden kasvattajien kesken, jotka paikalle pääsevät ja kaikkien vastuulla on sitten palaverimuistion läpikäyminen. Säännöllisyys luo rakenteita.

Myös opettajien säännöllinen pedagoginen palaveri on yksi kehittämistehtävistämme. Tämä toteutuu joka toinen viikko keskiviikkona. Toteutumisen vastuu on opettajilla itsellään. Johtaja osallistuu palaveriin aina kuin mahdollista, mutta sen poissaolo ei ole este palaverin toteutumiselle. Palaverista tehdään muistio, minkä pohjalta myös johtaja pysyy ajan tasalla toiminnan kehittämisen suhteen.

Myös päiväkodin johtajuusrakenteet uudistuivat kunnan toimijaksi siirtymisen myötä. Tällä hetkellä vielä kehittelemme työnjakoa johtajan ja apulaisjohtajan välillä.

## **5. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen**

Aarrelaivan arki pyörii aamupäivisin kahdessa rytmissä. Ryhmien muodostamisessa on huomioitu lasten ikä sekä kehityksen taso. Ryhmät on muodostettu siten, että ne tukevat lasta oppimisessa ja mahdollistaa oppimisen työskentelyrauhaan. Ryhmät toimivat pienryhmissä, mutta ylityksiä yli ryhmärajojen tehdään aina toiminnan ja tarpeen mukaan. Pienryhmät vaihtuvat suunnitellun toiminnan mukaan eli jokainen kasvattaja ohjaa saman toiminnan jokaiselle pienryhmälle. Iltapäivisin pienryhmät muodostuvat yli ryhmärajojen kaikkien lasten kesken.

Tuentarpeissa olemme yhteydessä VEO:n ja häneltä olemmekin tukea arkeemme saaneet. Tukimenetelminä olemme käyttäneet suunnitelmallisuutta pienryhmien rakentamisissa, ennakkointia, viittomia sekä kuvatukea.

Aarrelaivassa työskentelee kolme varhaiskasvatuksen opettajaa ja kolme varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Topaaseilla opettaja ja kaksi hoitajaa ja Kristalleilla opettaja ja kaksi hoitajaa. Tiedon vaihtoa teemme paljon myös yli ryhmärajojen. Koska varsinkin aamuisin ja iltpäivisin vapaissa leikeissä lasten pien-/leikkiryhmät muodostuvat yli ryhmärajojen, niin myös aikuiset kohtaavat paljon toisten ryhmän lapsia. Tämä on mielestäni vahvuutemme, koska lapsilla on enemmän vaihtoehtoja siihen, kehen aikuiseen kiinnittyä, mutta myös me aikuiset tutustumme toisten ryhmien lapsiin ja voimme jakaa omia näkemyksiämme ja kokemuksiamme ryhmien omille kasvattajille.

Lasten osallisuutta ja huomioimista pystytään parhaiten toteuttamaan pienryhmissä, jolloin pystyy helpommin kohtaamaan ja olemaan läsnä lapsille, heidän asioilleen ja toiveilleen. Näin myös heidän äänensä näkyy ja kuuluu toiminnan suunnittelemisessa. Myös perheiden kanssa pysähtyminen ja avoimuus kohtaamistilanteissa on tärkeä linkki kuulemiseen ja osallistamiseen. Tärkeää on myös säännöllinen viestintä siitä, mitä olemme tehneet ja mikä on ollut toimintamme tavoite. Näin ollen vanhemmatkin voivat keksiä uusia ideoita toimintojen toteuttamiseen.

## **6. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö**

Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö on kaiken a ja o. Arkisten kohtaamisten merkitys on suuri ja sen rakentamisen ja kehittämisen vastuu on meillä kasvattajilla. Kun vuorovaikutus on mahdollisimman luonnollista ja jokapäiväistä, niin asioiden ja toiveiden esille ottaminen puolin ja toisin on helpompaa. Vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä ylläpidämme järjestelemällä ajoittain toimintoja, joihin vanhemmat voivat osallistua lastensa kanssa.

## **7. Tiedottaminen yksikössä**

Vanhempien kanssa tiedottaminen tapahtuu pääasiassa Edlevon kautta. Joka perjantai jokaisesta ryhmästä laitetaan perheille viikkoviesti, missä kerrotaan ryhmän viikon touhuista ja niiden tavoitteista, mutta samalla kerrotaan myös tulevan viikon sisällöstä, sekä muista mahdollisesti informoitavista asioista. Myös lasten tuonti ja hakutilanteet ovat erittäin tärkeitä viestintä kohtia, joihin kiinnitämme huomiota. Näissä hetkissä voi vaihtaa tietoja ja saada palautetta.

Kasvattajat pitävät aamuisin aamuraportin aamuvuorolaisen vetämänä, missä käydään läpi päivää koskevat asiat. Kerran viikossa pidämme viikkopalaverin, sekä jokainen tiimi pitää kerran viikossa tiimipalaverin. Noin puolentoista kuukauden välein pidämme suunnittelu-illan, missä pohdimme ja arvioimme toimintaamme, sekä työyhteisöämme.

## **8. Perehdytys**

Tällä hetkellä olemme perehtymässä ja kasaamassa Laukaan kunnan perehdytysmalleja. Päävastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta vastuu jakautuu muillekin, kuin johtajalle. Tärkeä rooli perehdytykseen on myös tiimi- ja muilla työkavereilla.

## 9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat yksikössämme vielä työn alla.

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

### 11. Arviointi (toimintakauden keväällä)

- Asiakastyytyväisyys on onnistunut hienosti. Palaute on tullut suoraan kasvattajille muuan muassa vasukeskutelujen yhteydessä. Rekrytoinnin haasteet jatkuivat vuoden 2024 alkuun saakka. Henkilöstömuutokset ovat näkyneet kevään aikana haasteina yhteisen toimintakulttuurin löytämisessä. Keväällä olemme sitä työstäneet yhdessä Aino Palokankaan kanssa. Arjen rakenteita olemme kehittäneet pitkin toimintakautta ja nyt ne ovat löytäneet hyvän muotonsa. Toimintakautena olemme pyrkineet lisäämään kasvattajien läsnäoloa lasten parissa ja tässä olemme hyvin edistytty uusien toimintamallien avulla. Arki on ollut rauhallisempaa. Myös viikoittainen ”pedalukkarit” on ollut arkea selkeyttävä ja jäsentävä tekijä.
- Toimintakauden aikana opettajien SAK-suunnittelu on saatu hienosti toimimaan. Suunnittelu ja palaverit käyvät ilmi viikoittaisesta ”pedalukkarista” tämä auttaa ennakoinnissa. Opettajien pedapalaverit saatiin hyvään alkuun ja niiden työstäminen jatkuu seuraavalla toimintakaudella. Kiertävän vara-henkilön merkitys on suuri suunnittelujen ja palavereiden toteutumisessa.
- Viikkopalaverit ovat löytäneet paikkansa.
- Päiväkodin johtajuusrakenteet uudistuivat kunnan toimijaksi siirtymisen myötä. Tällä hetkellä vielä kehittelemme työnjakoa johtajan ja apulaisjohtajan välillä ja siihen on suunniteltu uusia toimintamalleja ensi toimintakauden osalle.