

**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 työvuorosunnittelu 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 kehittämiseksi

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 mielekkäys ja touko-kesäkuussa menneen toimintakauden arviointia ja tavoitteiden toteutuminen. Palautteen antaminen, vastaanottaminen ja hyödyntäminen kehittävät toimintaa eteenpäin. Positiivisen palautteen antamiseen kiinnitetään erityistä huomioita.

Kunnan asiakastytyväisyyskyselyt 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” pienten 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 pääasiainen 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

Perehdyttämällä 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.

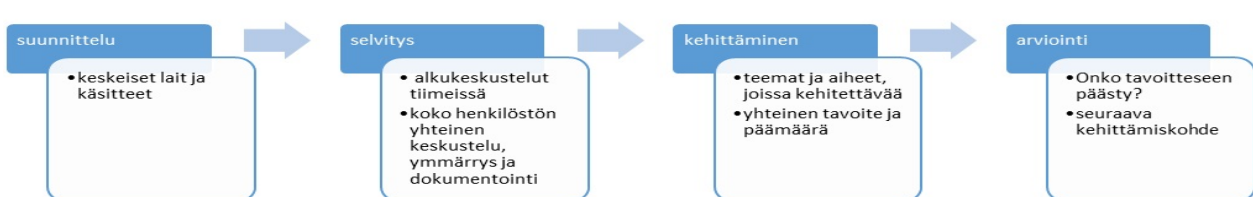
Perehdyttämistä tarvitsevat kaikki uudet työntekijät sekä työhön palaavat. Työnopastus tarkoittaa toimenpiteitä, jotka tähtäävät työntekijän varsinaiseen työtehtävään liittyvien ja työturvallisuutta edistävien tietojen, taitojen ja työtapojen omaksumiseen.

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.



Selvitysvaiheessa käytiin henkilökunnan kanssa kehittämisilloissa keskustellen läpi mm. minkälaisia syrjäntilanteita varhaiskasvatuksen arjessa voi tulla vastaan? Mistä tyttöihin ja poikiin kohdistetut erilaiset odotukset johtuvat? Miten koti, mahdolliset vapaa-ajanharrastukset tai päiväkotivaikutukset vaikuttavat sukupuolisidonnaisiin odotuksiin? Miten ne voi ottaa puheeksi ja miten niitä voitaisiin purkaa? Onko arjen toiminnoissa rutiineja tai toimintatapoja, joiden mukaan toimittaessa tytöt ja pojat saavat esimerkiksi erilaisia tehtäviä tai erilaista kohtelua sukupuolensa perusteella?

Minkälainen on tasa-arvoa edistävä varhaiskasvatusympäristö? Myös huoltajilta kysyttiin samoihin teemoihin liittyviä asioita sekä lapsen hyvinvointiin liittyvistä teemoista. Keskustelun pohjalta kehittämistavoitteeksi nousi lasten osallisuuteen liittyviä asioita, ei niinkään sukupuolen rajaamana vaan siitä, kuinka lapset pääsevät vaikuttamaan asioihin ja kuinka heidän aloitteisiinsa vastataan. Jääkö esim. hiljaisemman lapsen toiveet kuulematta, huomataanko kaikki lapset päivän aikana?

Tulevan toimintakauden tavoitteeksi määritettiin ”Jokaisella lapsella on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan, lasten toiminta-aloitteisiin vastataan hyväksyvässä ilmapiirissä”

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

Arvioinnin keskeiset tulokset (vahvuudet)

Satavuon päiväkodin sisätilat ja lähiympäristö mahdollistavat monipuolisen liikunnan ja näitä mahdollisuuksia hyödynnetään pedagogisessa toiminnassa. Yksikössä vallitsee hyvä ilmapiiri, jossa sallitaan luovuus ja kokeileminen. Yhteinen arjen pedagogiikan kehittäminen lasten lähtökohdat ja tarpeet huomioiden on työyhteisön selkeä vahvuus.

Arvioinnin keskeiset tulokset (kehittämiskohteet)

Sisäliikunnan mahdollisuuksien tarjoaminen muuallakin kuin liikuntasalissa nousi yhdeksi kehittämiskohteeksi. Päiväkodin tilojen sekä siirtymätilanteiden tarkastelu liikunnan lisäämisen näkökulmasta.

11. Arviointi (toimintakauden keväällä)

Päiväkodin laadullisten tavoitteiden arviointi

Tavoite 1: Kestävän elämäntavan ja ekologisuuden arvojen ja ideologian syventäminen toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa, arvioinnissa

Keke-vuosikellon tavoitteista moni on arjessa vahvasti läsnä. Toiminnassa ei erikseen olla enää keskitytty tiettyyn keke-teemaan kuukausittain, vaan vuosikellon sisällöt ovat juurtuneet arkeen. Lasten osallisuutta on vahvistettu mm. sillä että materiaalit ovat lasten saatavilla. Arjen tekoina mm. käytössä olevien piirustusarkkien puolittaminen on vähentänyt tuhlausta, myös keräyspaperin hyödyntäminen lasten omaehtoisessa askartelussa on lisääntynyt. Lasten kanssa lajittelua tulee vielä opetella tarkemmin, paperi ja kartonki sekoittuvat usein. Kestävän elämäntavan juurruttaminen lähtee yhteisestä arvokeskustelusta ja pienistä arjen teoista. Aikuisten malli on tärkeää, kun opetellaan esim. sitä kuinka tavaroista huolehditaan. Aikuiset opettavat lapsille myös toisten työn arvostamista; kun pidetään tilat siisteinä ja viedään tavarat käytön jälkeen paikoilleen, helpotetaan mm. myös siistijän työtä. Yhteisesti sovitut pelisäännöt vaativat kaikkien sitoutumista. Huoltajien osuus keke-teemojen arvioinnissa toimintakauden aikana oli vähäisempää, sillä arviointi keskittyi toimintakaudella enemmän liikuntakasvatuksen sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusuunnitelman sisältöihin.

Tavoite 2: Pitkäjänteisen suunnittelun kehittäminen ja projektityöskentely

Lasten leikki-ideat ovat lähteneet lasten aloitteista ja jatkuneet läpi toimintakauden. Työntekijät kokivat, että projektiluontoista toimintaa voisi olla enemmän, toimintakaudella on suunnittelussa keskitytty enemmän siihen, mikä on tärkeää nyt, vuosikelloja on hyödynnetty suunnittelussa paljon. Vakaopettajien yhteiset sak-ajat ovat olleet tärkeitä ja jakaneet tietoa myös pienryhmien välillä. Palaverirakenteet ja sak-aikojen suunnittelu työvuoroihin ovat helpottaneet pitkäjänteisen suunnittelun mahdollistumista. Tavoitteena tulevalle toimintakaudelle on ottaa suunnittelussa vielä enemmän huomioon lasten aloitteet ja lisätä pienryhmien välistä yhteistyötä. Työntekijöiden vahvuudet huomioidaan toiminnassa erilaisilla vastuualueilla. Koko toimintavuotta läpileikkaava projekti on kasvatukseen ja viljelyyn liittyvät asiat, joissa koko päiväkotiyhteisö lapset ja henkilökunta mukaan lukien on ollut mukana. Lapset mm. valitsivat kasvulavoissa ja kasvihuoneessa kasvatettavat lajikkeet maistelemalla erilaisia kasviksia ja äänestämällä suosikkinsa.

Tavoite 3: Huoltajat osaksi johdonmukaiseen ja säännölliseen arjen toiminnan arviointiin

Satavuon toimintakulttuurin yhteisöllisyys näkyy myös suhteessa perheisiin. Yhteiset tapahtumat ovat tärkeitä luomaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja huoltajat toivoivatkin mm. yhteisiä perhetapahtumia, joita vuoden aikana järjestettiin useita mm. erilaisten juhlapäivien yhteydessä. Vasukeskusteluiden ja tuonti- ja hakutilanteissa tapahtuvan yhteiskeskustelun lisäksi Satavuolla on harjoiteltu Mentimeterin käyttöä huoltajien osallisuuden lisäämiseksi. Toimintakaudella tehtiin kuukausittain kuukausikirjeen yhteydessä huoltajille Mentimeter-kysely, jossa kysyttiin huoltajien näkökulmia eri teemoihin liittyen. Saatuja tuloksia käytiin läpi kehittämisilloissa ja kesän kehittämisspäivässä ja niitä hyödynnettiin toiminnan suunnittelussa.

Mikä päiväkodin toiminnassa on hyvää ja toimivaa?

24 responses



Tiimityön arviointi

Kesäkuun kehittämisspäivässä tiimit arvioivat tiimisopimuksiin kirjattujen tavoitteiden toteutumista sekä tiimin toimintaa.

Tiimin vahvuuksiksi nähtiin:

- Keskusteleminen, asioiden puheeksiottaminen
- Samanlaiset kasvatuseriaatteen ja toimintatavat. Erilaiset persoonat täydentävät toisiaan, kertoo lapsillekin että voimme toimia yhdessä. Lasten hyvinvointi tärkeää, keskustelut vievät toimintaan.
- Lasten kanssa läsnäoleminen, havainnoiminen ja havaintojen puheeksiottaminen, ymmärrys rajoitteista.
- Samat toimintatavat tiimin kaikilla jäsenillä. Avoimuus, kommunikointi. Tiimin jäsenet tasa-arvoisia. Hyvä yhteishenki. Jokaisen vahvuudet ja luonteenpiirteet täydentävät toisiaan
- Joustavuus toiminnassa
- Avoimuus, voi rohkeasti sanoa oman mielipiteen. Vahva ammattitaito huumorilla höystettynä

Missä tiimit kokivat tarvitsevansa lisätukea tai mitä olisi voinut tehdä toisin tavoitteiden toteutumiseksi?

- Toiminta tuentarupeisten lasten kanssa, enemmän yhteistyötä muiden tiimien kanssa (kaikilla riittävä tieto toimintatavoista)
- Tuen lapsen huomiointi rauhoittumisen suhteen päivän kulussa olisi voinut olla strukturoituna päivään säännönmukaisesti. Tiedon välitys tiimille vahvemmin
- Kuvien käytön (+Moi-sovelluksen) vahvistaminen

- Rauhoittumisen aikaa päivään enemmän. Missä paikassa ja hetkessä?
- Iltapäiväpedagogiikan vahvistaminen tulevalla toimintakaudella

Tuumaustaukojen antia

Päiväkodin johtajan pitämistä tuumaustauoista esillenousseet teemat liittyivät vuorovaikutukseen. Henkilökunnan kanssa käydyissä keskusteluissa työyhteisön vahvuuksina esille nousivat joustavuus, ystävällisyys ja avoimuus. Koetaan, että Satavuolla on hyvä yhteishenki ja apua ja tukea saa työkavereilta. Voi olla oma itsensä ja tunteiden näyttäminen on sallittua. Kannustavaa palautetta annetaan. Toisaalta myös kehittämiskohteet liittyvät samoihin teemoihin. Toisinaan vuorovaikutus on koettu ikäväksi ja on koettu, ettei omaan ammattitaitoa ole arvostettu. Rohkeutta ottaa asiat esiin, kun epäkohta ilmenee. Toisaalta kaivattiin enemmän aikaa yhteiselle keskustelulle esim. toimintatapoihin liittyen.