



LAULULAAKSON PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA

TOIMINTAKAUSI 2024 – 2025

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.

Tarjoamme varhaiskasvatusta arkipäivisin lukuun ottamatta arkipäiviä ja joulu- 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. Omakasvattajuus ei 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. Vuoden vaihteessa teemme huoltajille oman kyselymme osallisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemuksista edellisen vuoden tapaan. Vuorovaikutuksen ja osallisuuden kehittämistyökaluina tiimit käyttävät mm. Laukaan varhaiskasvatuksen tikkatauluarviointipohjia sekä Edivan (2016) lasten osallisuuden arviointilomaketta. Lasten osallisuuskyselyitä käytetään yli 3-vuotiaiden ryhmissä.

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

Omkasvattajan 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. 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 vastuujaoit 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 talovastavana 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 kuluvan toimintavuoden aikana Elisellä ja Hetalla on kuukausittain vastuuviikot, jotka pitävät sisällään sijaisjärjestelyt ja arjen organisoiminnin. Nämä kyseiset viikot ovat Elliinan etätyöjaksoja.

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.

Tiimivastavat kokoontuvat kerran kuukaudessa. Palavareissa käsitellään ajankohtaisia käytännön asioita, veo:n terveisiä sekä varhaiskasvatuksen johtoryhmän arviointiprosessin vuosikellon mukaisia teemoja. Tiimivastavat 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 kehittämissprosesseja ja arvioidaan toimintaa. Näihin osallistuu ryhmän varhaiskasvatuksen

opettajat. Vaka-hoitajatiimit toteutuvat kerran lukukaudessa yhden viikon aikana niin, että kaikkien osallistuminen mahdollistuu. Elise pedagogisena johtajana vastaa pedatiimien sekä vaka-hoitaja tiimien suunnitteluista ja prosessien jatkumoista. Pöytäkirjat toimitetaan tiimivastaavien palavereista Eliselle ja Elliinalle. Elise kirjaa pedatiimien pöytäkirjat.

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 Lauulupuu

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

Tiimirakenteet päiväkotia Sävelmaa

- 1-2 -vuotiaat (Tuutupesä): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- 1-2 -vuotiaat (Soitinsoppi): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- 3-4 -vuotiaat (Musamaja): 1 varhaiskasvatuksen opettaja, 3 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja ryhmäavustaja
- 4-5 -vuotiaat (Kaikukolo): 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa
- esiopetus ja 4-vuotiaat (Taukotasku): 1 varhaiskasvatuksen opettaja, 3 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 erityispiirteenä näkyvä alle 2-vuotiaiden runsas määrä. Tänä vuonna kummassakin yksikössä pieniä on sijoitettu kahdelle osastolle.

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

KIIREETTÖMYYS

- Pidämme tärkeänä tunnistaa ja kiinnittää molemmissa taloissa huomiota rakenteellisiin ja toimintakulttuurin käytänteisiin, jotka lisäävät arjessa kokemusta kiireettömyydestä. Haluamme kehittää yhdessä koko työyhteisönä yhdenmukaista ja tasalaatuista kiireetöntä työskentelyä. Annetaan suunnitellusti aikaa keskustelulle. Suunnitellaan aikataulut yhdessä ja pidetään niistä kiinni. Esim. siirtymätilanteet, palaverit, kirjaamiset.
- Tiedostetusti ollaan läsnä ja pysähdytään lasten äärelle arjen tilanteissa. Tätä samaa sovellamme myös muissa arjen kohtaamisissa henkilöstön, työkavereiden, vanhempien ja sidosryhmien kohtaamisissa. Arvioimme vuorovaikutuksen laadun toteutumista.
- Kehitetään oppivana yhteisönä materiaaleja ja menetelmiä, jotka edelleen tukevat arjen hallinnan kokemusta ja työhyvinvointia.
- Rajaaminen, ennakointi ja arviointi ovat osana kiireettömän toimintakulttuurin luomista. Hyvä ammatillinen vuorovaikutus sisältää asiallisen puuttumisen koettuihin epäkohtiin sekä puheeksi ottamisen asianosaisten kanssa. Keskitymme arjessa ratkaisukeskeisesti etsimään toimivia ratkaisuja joustavasti yhteistä hyvää etsien.

PAINOPISTEALUEET

- Käydään yhteistä keskustelua painopistealueiden tasalaatuisesta toteutumisesta kummassakin yksikössämme. Tavoitteenamme meidän näköisemme, luova, kiireeton ja yhteisöllinen toimintamalli.
- Painopistealueet ovat suunnitellusti osana tiimisopimusta ja ryhmien kokopäiväpedagogiikkaa
- Hyödynnetään olemassa olevaa ja uutta materiaalia ja henkilöstössä olevaa osaamista sekä käytetään monipuolisesti yhdistellen välineitä, myös digi- ja luovia menetelmiä.
- Suunnitellusti mahdollistetaan leikin jatkumo ja aikuisen osallistuminen leikkiin. Aikuinen inspiroi omalla esimerkillään lapsia ilmaisuun.

LAPSEN OSALLISUUS

- Lapsen osallisuuden kokemusta vahvistetaan erityisesti mahdollisuudella vaikuttaa ympäristön sekä toiminnan suunnitteluun ja arviointiin systemaattisesti. Hyviä käytänteitä kehitetään yhteisessä keskustelussa talojen välillä sekä tiimeissä kehittämällä ja arvioiden.
- Yleisen tuen valikko on työkalu, jonka avulla tiimit suunnittelevat tiimisopimukseen kirjaten laadulliset tekijät lasten osallisuuden mahdollistamiseen ja ilmaisuun mm. leikin kautta. Tiimit arvioivat näiden toteutumista.
- Toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta tämän kauden aikana kehitämme ja arvioimme kasvattajan ja lapsen välisen vuorovaikutuksen kiireettömyyttä ja yhdenvertaisuutta.

4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiseksi

Huhti-toukokuussa 2024 aloitettiin luomaan runkoja tämän lukuvuoden ryhmille ja henkilöstön sijoittumisille. Keskustelua käytiin tulevista lapsiryhmistä yhteisöllisesti ja niiden pohjalta tehtiin ryhmä- sekä tiimijaot.

Laululaakson varhaiskasvatuksen arviointityöryhmän muodostavat Elise Heinonen ja Elliina Niemi työstäen yhteistyössä tiimivastaavien kanssa toimintavuoden aikana käytettäviä arviointimenetelmiä ja niiden jaksottamista. Olemme mukana Laukaan kunnan yhteisessä varhaiskasvatuksen arvioinnin kehittämisprosessissa.

Toteutamme asiakastytyväisyyskyselyt 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, lasten haastatteluissa 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 esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä käydään päivittäisissä kohtaamisissa ja tarpeen mukaan järjestetään aikaa keskusteluille. Työntekijöiden kanssa pidetään vuosittain kehityskeskustelut. Keskustelun pohjana tulemme käyttämään kyselypohjaa, jonka työntekijät täyttävät ennakkoon ennen keskustelua. Työntekijä voi aina nostaa keskusteluun tärkeäksi kokemiaan asioita. Näissä keskusteluissa voidaan rauhassa pureutua kunkin työntekijän näkökulmasta nouseviin teemoihin.

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

Toimintakulttuurin käytänteiden yhdenmukaisuus ja tasalaatuisuuden kehittämistyö on näyttänyt prosessina, joka jatkuu tavoitteena myös tänäkin toimintavuotena. Keskitymme erityisesti kehittämään kiireettömyyttä edistävää ja osallistavaa toimintakulttuuria. Käytössämme on digimuodossa Teamsissä oleva materiaalipankki, jonka päivittämistyötä tehdään toimintakauden aikana. Digimateriaali sisältää mm. pedagogisen vuosikellon sekä Lauquilaakson oppimisen alueiden vuosikellot pedagogisen

suunnittelun tueksi. Elise vastaa materiaalipankin ylläpidosta sekä nostaa niistä ajankohtaisia teemoja yhteiseen keskusteluun pedatiimeissa ja tiimivastaavien tapaamisissa. Tavoittemme entistä yhtenäisempää, tasa-arvoista ja keskustelevaa toimintakulttuuria, jossa kaikkien työyhteisössä toimivien ajatuksilla ja osallisuudella on merkitys. Pedatiimien kokoontumisissa prosessoimme lukuvuoden aikana painopistealueitamme sekä hyväksi koettuja pedagogisia käytänteitä.

Viimekauden aikana yhteisten keskustelujen pohjalta nousi tarve järjestää keskustelufoorumi myös vaka-
hoitajillemme. Meillä on osaava ja vahvasti yrittäjämäisesti toimiva henkilöstö, ja oli itsestään selvää viimeistään nyt kehittää säännöllinen rakenne myös hoitajatiimin kanssa käytävään yhteiseen keskusteluun. Tämä toteutuu toistaiseksi kerran syksyllä ja keväällä yhden viikon aikana. Myös kunnan yhteisiin vasutyöryhmiin mahdollistuu kausittain koko kasvatushenkilöstön osallistuminen.

Kasvattajien omat itsearvioinnit toivat edellisen kauden arvioinnissa esiin kiireen tunteen synnyttämää kriittisyyttä ja riittämättömyyden kokemusta. Tänä toimintavuotena haluamme tietoisesti keskittyä vahvistamaan kunkin omiin työtehtäviin ja ajankäyttöön liittyvää hallinnantunnetta. Lisäksi vuorovaikutustilanteissa pidämme merkityksellisenä kohdatuksi tulemistä sekä lasten, huoltajien, henkilöstön ja esihenkilöiden välillä. Opettelemme työyhteisönä oman työnkuvan ja ajankäytön rajaamista ja priorisointia. Esihenkilöt kehittävät koulutuksen kautta omaa digiosaamistaan tämän toimintavuoden aikana, minkä tavoitteena on informaation ja työvälineiden selkiyttäminen. Näillä pyrimme ajan ja työtehtävien hallinnan kokemuksen lisäämiseen sekä johtotiimissä, että työyhteisöön päin.

Lasten keskittymisen ja yliaktiivisuuden haasteet näkyvät työssämme laajasti. Siksi tänä kautena henkilöstön tueksi mahdollistamme haastaviin kasvatustilanteisiin sekä Nepsy-osaamiseen lisäkoulutusta. 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.

Työhyvinvointiteemaa käsittelemme tänä vuonna kiireettömyyden näkökulmasta. On pohdittu ammatillista vuorovaikutusta ja esiin nousee edelleen, että ohjaavaa palautetta ei ole helppoa antaa työkaverille. Myös positiivinen palaute helposti unohtuu. 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 mahdollistamiseen. Kuulluksi tuleminen on noussut arviontien kautta henkilöstön tarpeena.

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.

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.

Osallistumme Laukaan kunnan järjestämiin koulutuksiin, jotka ovat olleet hyviä ja ajankohtaisia. Tarjoamme työntekijöillemme mahdollisuuksia myös muihin lyhyisiin toimintaamme tukeviin koulutuksiin. Järjestämme lukuvuosittain yrityksemme oman koulutuksen koko henkilöstölle. 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 tietoutta 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. Tarjoamme 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 on käytössä 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 on osa tiimisopimusta, johon kirjataan ryhmäkohtaisesti vasu/eops-keskusteluissa sovitut tuen menetelmät ja apuvälineet tuen portaat huomioiden. Vähintään ryhmissä on koottuna ja kasvattajien luettavissa ryhmän lasten vasuun kirjatut tavoitteet ja menetelmät, joita päivitetään 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 varhaiserityisopettajien 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 tuen tarpeista vastaaminen ja tiimien konsultointi lasten tuen tarpeiden näkökulmasta. Elisen työnkuvaan kuuluu lisäksi tiimien pedagoginen johtaminen yrityksemme pedagogisena johtajana. Elise vieraillee 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.

Kirsi vastaa Laukaan kunnan konsultoivana varhaiskasvatuksen erityisopettajana Lauluapuun lasten tuen tarpeista. Hänen työnkuvaansa kuuluu havainnointi, konsultaatio, monialaiset yhteistyöpalaverit sekä vasukirjaukset tuen portaan mukaan. Hyvänä toimintamallina on nähty myös tietyissä tilanteissa Kirsin yhteydenotto puhelimitse suoraan perheisiin. Näin on saatu yhteistyötä ja lapsen tuen tarvetta sujuvasti syvenemään.

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 vakituinen iltahoitaja, joka suunnittelee toiminnan aina kunkin illan lapsiryhmän ikäjakaumaa 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 Musamajassa ja Taukotaskussa sekä Laulupuun Sävelsiivessä ja Rytmirepussa on kussakin yksi ryhmäavustaja. Näin saamme 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 vastaa tehostetun ja erityisen tuen suunnitelmien laatimisesta.

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

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 omakasvattaja ryhmiin 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 yhteisömmme yhteinen iso kevätjuhlatapahtuma.

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 palavereja/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 löytyvät myös peda.netistä mikäli ryhmä käyttää sitä tiedotuskanavana. Erityisemmistä tapahtumista tiedotetaan hyvissä ajoin perheitä monien kanavien kautta (peda.net, eteisen infot, sähköpostit).

8. Pehdytys

Tavoitteenamme on, että uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden on helppo tulla osaksi työyhteisöämme. Olemme saaneet tästä positiivista palautetta niin opiskelijoilta kuin työntekijöiltäkin. Yrityksemme on saanut toukokuussa 2024 opiskelijatyönä meille räätälöidyn 3- vaiheisen pehdyttämissuunnitelman.

1. Vaihe sijoittuu uuden työntekijän ensimmäiseen työviikkoon, jolloin päätavoite on saada työyhteisönä uudelle työntekijälle lämmin ja tervetulleeksi tuleminen kokemus. Sitä ennen on työhönottokeskustelussa jo esihenkilön kanssa etukäteen käyty läpi yrityksemme toimintaperiaatteet ja painopistealueet. Jos aloittajia on useita yhtä aikaa, järjestetään heille erillinen pehdytyspalaveri, jolloin näitä pohditaan yhdessä keskustellen. Työntekijä saa tiedot myös kirjallisesti. Pehdytettävistä asioista on koottu pehdytyslomake, jota täytetään ensimmäisten viikkojen aikana. Päävastuu pehdytyksestä on esihenkilöillä, tiimin toiminnan osalta pehdytyksestä vastaa tiimivastaava. Uudella työntekijällä tai opiskelijalla on vastuu aktiivisesta kyselemisestä ja tiedonhankinnasta.

2. Vaiheessa kolmannen viikon lopussa kevyt välikeskustelu esihenkilön ja tiimivastaavan kanssa: mikä on mennyt hyvin, mihin vielä tarvitsee apua/ tietoa ym.

3. Vaiheessa uusi työntekijä saa työn tekemisen lomassa tukea työkäytänteiden oppimiseen tiimiltään. Palaute, kannustus ja joukkoon kuulumisen kokemus ovat tärkeässä osassa pehdyttäjän uuteen työhön oppimisessa ja työyhteisöön liittymisessä. Uuden työntekijän omalla aktiivisuudella on suuri merkitys osaksi työyhteisöä liittymisessä ja tutustumisessa työkalveihin. Pehdytysjakso on määritelty kahden kuukauden mittaiseksi, jonka loppuvaiheessa pidetään arviointikeskustelu työntekijän ja esihenkilön ja halutessa tiimin vastuupehdyttäjän kanssa etukäteen sovittuna ajankohtana. Tässä keskustelussa arvioidaan jakson riittävyttä ja onko vielä lisäpehdytykselle tarvetta. Työntekijän antama palaute pehdytyksen toteutumisesta on esihenkilöille tärkeää tietoa pehdytyksen kehittämisen näkökulmasta.

Perehdyttämisen vastuualueita tarkennetaan yhteistyössä johtoryhmän ja tiimivastaavien kesken. Pidämme kuitenkin tärkeänä, että kaikilla työyhteisössämme on vastuu uuden työntekijän tai sijaisen lämpimästä vastaanottamisesta ja auttamisesta.

Tämän toimintakauden alusta alkaen meillä on käytössä perehdytysmateriaalit myös sähköisessä muodossa, jonne on kerätty ja koottu käytössämme olevaa perehdyttämismateriaalia ja yhteisiä hyväksi koettuja toimintamalleja kaikkien käytettäväksi ja uusille tutustuttavaksi. Elise vastaa digimateriaalin koordinoimisesta. Tavoite on saada sähköinen perehdytysmateriaali mahdollisimman kattavaksi ja helposti hyödynnettäväksi.

9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Viime lukuvuonna toukokuussa -24 päättyi Toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus (TTY) suunnitelman prosessointi loppuarviointiin. Loppuarviointi tehtiin talojemme yhteisessä pedatiimissä, jossa kävimme yhdessä läpi Elisen tekemät koosteet TTY-prosessin dokumenteista prosessin eri vaiheista sekä tiimeiltä saaduista koonneista. Lähdimme alun perin tekemään talokohtaiset suunnitelmat ohjeistuksen mukaisesti. Prosessin loppuvaiheessa, kun dataa koottiin, tuli selkeästi esiin, että tavoitteet ovat hyvin samansuuntaiset sekä Lauluun, että Sävelmaan kohdalla. Niinpä talojemme yhteiseksi TTY – tavoitteiksi tälle toimintavuodelle muodostuivat:

1. Lasten osallisuuden kokemuksen vahvistaminen.

Edivan (2016) yli 3-v Lasten osallisuusarvioinnin kautta erottuivat vielä alatavoitteiksi:

- Lasten mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa ympäristön suunnitteluun ja arviointiin.
- Lapset osallistuvat toiminnan suunnitteluun yhdessä kasvattajien kanssa, ja sen mahdollistamiseksi on luotu käytännöt.

2. Kasvattajan ja lapsen välisen vuorovaikutuksen kiireettömyys ja yhdenvertaisuus.

Tämä TTY prosessi vahvisti paljon hyviä jo olemassa olevia käytänteitä. Prosessi toi toisaalta mukanaan rohkeutta ottaa kaikissa tiimeissä myös jatkossa videointi osaksi säännöllistä pedagogisen toiminnan arviointia. Pedagogiseen vuosikelloomme on kirjattu ajankohdat loppusyksyyn ja kevääseen, jolloin tiimit tekevät videoinnit tiimiläisten ohjauksessa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta lasten kanssa. Nämä videot toimivat arvokkaina kasvattajien oman työn sekä lasten osallisuuden toteutumisen

10. Arviointi (toimintakauden keväällä)

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