



LAUKAAN KUNTA

Laukaan varhaiskasvatuspalvelut

VIHTAVUOREN PÄIVÄKOTI ONNENTUPA

YKSIKKÖKOHTAINEN PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA

TOIMINTAKAUSI 2024 – 2025

1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Vihtavuoren päiväkoti Onnentupa on kunnallinen päiväkoti, joka on toiminut nykyisissä tiloissa vuodesta 2000. Päiväkodissa toimii myös perhepäivähoidon varahoito. Päiväkodin esiopetusryhmä toimii koulun yhteydessä yhdessä pienluokan kanssa koulun F-siivessä. Lapsia päiväkodissa on n. 80 ja hoito- ja kasvatusta henkilöuntaa 12 lisäksi ryhmävastustajia sekä perhepäivähoidon varahoitajia. Keittiössä työskentelee ruokapalvelun työntekijä ja siivous päiväkodissa on ulkoistettu ja tapahtuu ilta-aikaan.

Päiväkodissämme toimii neljä ryhmää:

- 1-3 vuotiaiden ryhmä **Kuunlaakso**
- Kaksi 3-5 vuotiaiden ryhmää **Tuulenpesä ja Aurinkosaari**
- Esiopetusikäisten ryhmä **Tähtiniitty** (koulun F-siipi)

Olemme olleet mukana Lisää liikettä luonnonläheiseen Laukaaseen –hankkeessa toimintakaudella 2019-20. Hankkeen puitteissa olemme pystyneet tarjoamaan henkilökunnalle lisää koulutusta liittyen liikunta- ja luontokasvatukseen sekä hankkimaan lisää liikuntavälineistöä lasten käyttöön. Toiminnallisuus ja retket ovat tärkeä osa päiväkotimme arkea. Pienryhmä toiminta, mikä mahdollistaa lasten yksilöllisen huomioimisen ja tarpeisiin vastaamisen, on vakiintunut arjen menetelmäksi. Jakoperusteet pienryhmiin katsotaan lasten ja lapsiryhmän tarpeet huomioiden. Toiminta päiväkodissa on monipuolista ja kaikki osa-alueet huomioivaa. Noudatamme Laukaan kunnan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmia, sekä niihin liittyviä asiakirjoja.

Toiminnassamme painotamme vuorovaikutusta ja meille tärkeä arvoja ovat toisen ihmisen kohtaaminen, kunnioittaminen ja kuuntelu suhteessa lapseen, työtoveriin ja huoltajiin.

2. Rakenteet

Päiväkodissa työskentelee hallinnollinen päiväkodin johtaja, jolla vastuullaan myös Leppäveden päiväkotiki ja Leppäveden kerhotoiminta, joka lakkaa toukokuussa 2025. Esihenkilö vastuuta päiväkodissa jakaa apulaisjohtaja sekä varhaiskasvatuksen erityisopettaja, muodostaen jaetun johtajuuden tiimin.

Jaetun johtajuuden tiimi on koettu toimivaksi ja hyväksi. Tiimi kokoontuu kerran kuukaudessa tai tarvittaessa useamminkin. Johtajuutta jaetaan myös tiimivastaaville, jotka omalta osaltaan pitävät huolta tiimien pedagogiikasta ja toimivuudesta yhdessä muun henkilökunnan kanssa. Vastuuta koko talon ryhmiä koskevista yhteisistä tapahtumista, niiden suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista on jaettu työryhmille, mihin joka ryhmästä osallistuu joku.

Työryhmiä ovat lasten liikunnasta vastaava työryhmä, talon muusta toiminnasta esim. lauluhetket, teemapäivät, juhlat jne. vastaava työryhmä sekä tyhy-työryhmä, joka vastaa henkilökunnan yhteisestä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Varhaiskasvatuksen opettajien rooli ja vastuu pedagogiikan toteutumisesta on merkittävä mutta kaikilla talon sisällä lasten kanssa toimivilla on vastuu siitä, että hyvä pedagogiikka arjessa toteutuu.

Tiimirakenteet:

- 0-3 vuotiaat: varhaiskasvatuksen opettaja, 2 lastenhoitajaa ja pph:n varahenkilö
- 3-5 vuotiaat: 4 varhaiskasvatuksen opettajaa ja 2 lastenhoitajaa
- Esikoulu: 2 varhaiskasvatuksen opettajaa ja lastenhoitajaa

Työvuorosunnittelu tehdään lasten hoitoaikojen mukaan ja näin turvataan, että paikalla on riittävästi henkilökuntaa suhteessa lapsiin. Tiimipalaverit pidetään kerran viikossa lepohetken aikaan sekä tarpeen mukaan iltana-aikaan syys- ja kevätkaudella.

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

1. Vuorovaikutus ja tunnetaidot
2. Varhaisvuosien liikunnan lisääminen

4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiseksi

Pedagogista keskustelua käydään tiimeittäin joka viikko sekä yhteisissä suunnitteluilloissa ja kehittämispäivissä. Yhteistyö ja pedagoginen keskustelu vanhempien kanssa on päivittäistä. Kehittämispäivien aihepiirit rakentuvat huoltajilta saadusta palautteesta, henkilökunnalta nousevista kehittämistarpeista ja aiheista sekä kehityskeskusteluissa nousseista aiheista.

Jokainen tiimi arvioi toimintaansa viikoittain tiimipalavereissa ja jokainen kasvattaja arvioi jatkuvasti omaa toimintaansa peilaten lapsiryhmän tarpeisiin. Syksyn ensimmäinen työilta järjestetään melko pian toimintakauden käynnistyttyä. Työillassa mietitään tukevan syksyn toimintaa ja tiimit aloittavat työstämään tiimisopimuksia. Alkuvuoden työillassa arvioidaan syyskauden toimintaa ja suunnitellaan eteenpäin kevään toimintaa. Kesän kehittämispäivässä arvioidaan kulunutta toimintakautta kokonaisuudessaan ja rakennetaan tulevaa havaintojen ja palautteiden pohjalta.

Huoltajilta saadun tyytyväisyyskyselyn palaute on erityisen tärkeää ja arvokasta toiminnan kehittämisen kannalta. Arviointia tehdään myös huoltajien kanssa päivittäin vuoropuheluna lasten arjen sujumisen sekä perheiden tarpeiden näkökulmasta.

5. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen

Lapsiryhmiä muodostetaan pääsääntöisesti iän ja kaverisuhteiden perusteella. Yhtenä menetelmänä käytetään pienryhmätoimintaa, mikä antaa mahdollisuuden lapsen yksilöllisemmälle huomioimiselle ja aikuisen läsnäololle. Pienryhmän tarkoituksena on tukea kaikkien lasten toimintaa ja oppimista. Pienryhmätoiminnalla ja porrastamisella mahdollistetaan myös järkevä tilojen käyttö, mikä rauhoittaa tilanteita ja karsii turhia ärsykeitä.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan tuki ja konsultaatio ovat ensiarvoisen tärkeitä, suunniteltaessa lapsen yksilöllistä tuen tarvetta ja menetelmiä. Kehityksen ja oppimisen tuki kaikilla tuen portailla on osa varhaiskasvatuksen toimintaa päiväkodin arkitilanteissa ja kuuluu kaikille sitä tarvitseville lapsille.

Jokainen kasvattaja sitoutuu yhteisiin sopimuksiin ja sovittujen tuen menetelmien käyttöön. Ryhmän yhteisesti sovitut ja niihin sitoutunut toimintakulttuuri tukevat lapsen kehitystä ja oppimista.

Käytössä olevat kuvat ja tukiviittomat helpottamaan lapsen arkea ja niissä toimimista.

Varhaiskasvatuksen ryhmäavustajan resurssia käytetään erityistä tukea tarvitsevien lasten kehityksen ja oppimisen tukemisessa. Riittävällä henkilöstöllä turvataan laadukas pedagogiikka.

6. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Monialaisen yhteistyön toteuttamista suunnitellaan yhdessä varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa. Yhteistyötahoja ovat neuvola, terapeutit, psykologit, sosiaalityöntekijät. Lisäksi yhteistyötä tehdään seurakunnan kanssa. Nivelvaihe esiopetuksesta kouluun on erityisen tärkeä ja yhteistyö koulun kanssa on tiivistä.

Yhteistyö perheiden kanssa on avointa, luottamuksellista, huoltajia kuuntelevaa ja ymmärtävää. Yhteisten keskustelujen tavoitteena on löytää hyvä yhteinen yksilöllinen toimintamalli jokaisen lapsen ja perheen kanssa.

7. Tiedottaminen yksikössä

Pedagoginen vuorovaikutus perheiden kanssa alkaa jo hoitopolun alussa Hyvä Alku käytänteestä. Jos perhe haluaa, varhaiskasvatuksen työntekijä vierailee lapsen kotona. Keskustelu jatkuu varhaiskasvatussuunnitelmia laadittaessa sekä päivittäisissä tapaamisissa sekä myöhemmin esiopetussuunnitelmaa tehdessä.

Huoltajia tiedotetaan toiminnasta päivittäisten kohtaamisten yhteydessä, vanhempainilloissa ja sähköinen tiedottaminen Edlevon ja Wilman kautta.

Henkilökuntaa tiedotetaan joka toinen viikko koko talon palaverissa, sekä sähköpostitse. Jokaisella on vastuu tiedottaa asioista esihenkilölle ja työkavereille sekä hakea ja lukea tietoa yhteisistä muistioista ja tiedotteista.

8. Perehdytys

Uusi työntekijä otetaan aina henkilökohtaisesti vastaan ja toivotetaan tervetulleeksi. Päiväkodin johtaja ottaa ensimmäisenä uuden työntekijän vastaan ja perehdyttää Laukaan kunnan organisaatioon ja menettelytapoihin. Apulaisjohtaja perehdyttää uuden työntekijän talon toimintaan ja turvallisuusasioihin. Tämän jälkeen perehdytysvastuuta jaetaan ryhmiin, missä työn, lasten ja lapsiryhmän sisällöllisiin asioihin paneudutaan syvemmin uuden työntekijän kanssa. Työskentely yhdessä toisen työntekijän kanssa mahdollistaa uuden työntekijän perehdyttämisen työnohessa ja tukee uuden työntekijän perehtymistä työn sisällöllisiin asioihin. Avoin, turvallinen ja keskusteleva työilmapiiri takaa uuden työntekijän pääsyn mukaan työyhteisöön. Uuden työntekijän tulee kokea olevansa tervetullut ja osa työyhteisöä. Perehdytysasioihin palataan, kun työntekijä on ollut töissä jonkin aikaa.

9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Toiminnallista tasa-arvo ja yhdenvertaisuus selvitystä tehdään parhaillaan yksikössä ja esille nousseet asiat ja kehittämistarpeet, vastuuhenkilöt sekä arvioinnin ajankohta kirjataan ylös vuoden 2024 loppuun mennessä.

Tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan resurssien tasapuolista jakautumista. Varhaiskasvatuksessa tasa-arvo tarkoittaa sitä, että kiinnitämme huomiota siihen, että sukupuoli ei aseta lapsia tai aikuisia eriarvoiseen asemaan varhaiskasvatuksen arjessa.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoisuutta riippumatta heidän iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Varhaiskasvatuksessa yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kiinnitämme huomiota siihen, että ihmisten eri ominaisuudet, kuten ihonväri, uskonto tai terveydentila, eivät aseta lapsia tai aikuisia eriarvoiseen asemaan.

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

Valssi-arviointi käynnistyi tammikuussa 2024.

Lyhyt kuvaus arvioinnin toteuttamisesta:

Valssi-arviointiprosessi toteutettiin Laukaan kunnallisissa päiväkodeissa talvella 2024. Prosessi toteutettiin suunnitellusti sähköisenä henkilöstökyselynä, tiimien pohdinta- ja yksiköiden arviointikeskusteluina. Toteuttajien johtamiin arviointikeskusteluihin osallistui myös varahenkilöitä, jotka eivät vastanneet sähköiseen kyselyyn, mutta tutustuivat lomakkeen kysymyksiin ennen arviointikeskustelua.

Yhteisessä koulutuspäivässä käytiin kyselyn tulokset läpi ja yhdessä keskustellen kirjattiin vahvuudet ja kehittämiskohteet. Keskustelua kehittämistoimenpiteistä jatkettiin vielä koulutuspäivän jälkeen.

Arvioinnissa hyödynnetty aineisto:

Arvioinnissa hyödynnettiin koko kunnan kyselyn tuloksia sekä huoltajille suunnatun kyselyn palautetta.

Arvioinnin keskeiset tulokset (vahvuudet)

1. Vihtavuoren päiväkodin positiivisen asenteen omaavat ja liikkumiseen kannustavat aikuiset
 - Yhteinen sopimus ja sitoutuminen liikkumiseen sekä toiminnallisen oppimisen tukemiseen.
2. Liikkumisen ja retkeilyn mahdollistava lähiympäristö
3. Lapsilähtöisyys
 - lasten ajatusten kuuleminen

Arvioinnin keskeiset tulokset (kehittämiskohteet)

1. Suunnitelmallisuus
2. Vähän liikkuvien lasten kannustaminen

Kehittämissuunnitelma ja toimenpiteet

Tehdään yhteinen liikunnan vuosikello ja suunnitellaan koko talon yhteisiä liikuntatapahtumia.

Mietitään lapsiryhmien kokoonpanoja esim. saman motorisen tason omaavia ja temperamentiltaan samanlaisia lapsia samaan ryhmään → onnistumisen kokemuksen luominen

Kehittämistoimenpiteiden seurantasuunnitelma

Yhteinen keskustelu ja asian esillä pitäminen. Jokaisen yksittäisen kasvattajan reflektointi omasta toiminnasta sekä tiimien ja koko talon jatkuva arviointi.

11. Arviointi (toimintakauden keväällä)

Kevään 2024 arviointia:

Vuorovaikutus ja tunnetaidot:

Huoltajilta on tullut paljon hyvää palautetta päiväkodin tunneilmastosta ja vuorovaikutuksesta. Huoltajat ovat kokeneet, että hyvä ilmapiiri ja vuorovaikutus näkyy heti uuden perheen vastaanottamisessa sekä päivittäisessä vuorovaikutuksessa. Hyvä vuorovaikutus ja ilmapiiri vaatii panosta jokaiselta päiväkodissa työtä tekevältä ja tätä vaalimme ja pidämme yllä toiminnassamme.

Varhaisvuosien liikunnan lisääminen

Varhaisvuosien liikuntaa kehitetään ja viedään eteenpäin. Päiväkodin henkilökunta on hyvin motivoitunutta lasten liikuttamiseen ja valssiarvioinnin myötä panostamme esiin tulleisiin kehittämiskohteisiin. Jokaisessa varhaiskasvatusyksiköissä toimi liikuntavastaavat, jotka kokoontuvat säännöllisesti ja ovat omalla innostuksellaan ja kannustamisellaan vieneet varhaisvuosien liikunta-asiaa eteenpäin.

Mennyt vuosi on ollut melko rikkonainen runsaiden poissaolojen vuoksi. Kiitos varhaiskasvatuksen varahenkilöjärjestelmän, minkä avulla poissaoloista on selvitty. Varahenkilöjärjestelmän kehittäminen on asia mihin jatkossakin tulee panostaa. Poissaolot ja vaihtuvuus henkilökunnassa näkyy lasten levottomuutena sekä henkilökunnan uupumisena.

