



LAUKAAN KUNTA

Laukaan varhaiskasvatuspalvelut

## SATAVUON PÄIVÄKODIN YSIKKÖKOHTAINEN PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA

TOIMINTAKAUSI 2024 – 2025

### 1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Satavuon päiväkotijoukko sijaitsee Laukaan Vuonteella ja toimii Satavuon koulun kanssa samoissa tiloissa. Päiväkodilla on 56 asiakaspaikkaa. Päiväkodin tiloissa toimii kaksi 1-5-vuotiaiden lasten lapsiryhmää: Naavanutut ja Sammaltassut. Naavanuttujen ja Sammaltassujen lapset on jaettu yli ryhmärajojen kolmeen pienryhmään. Näiden lisäksi päiväkotijoukko vastaa esiopetusta täydentävän varhaiskasvatuksen järjestämisestä. Tuohireput eli esiopetusta täydentävän varhaiskasvatuksen ryhmä toimii Satavuon koulun esiopetuksen tiloissa varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa.

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. Henkilökunnan suunnittelu- ja arviointipäivässä keskusteltiin yhteistyön ja vuorovaikutuksen vahvuuksista ja arvoista ja toimintakauden 24-25 yhteistyön arvoiksi nousivat myönteinen/positiivinen, läsnäoleva ja arvostava. Nämä näkyvät kaikessa toiminnassa suhteessa lapsiin, työntekijöihin ja huoltajiin.

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 ekologisia, 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 kotoisuus 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 ryhmässä työskentelevä varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja, 2 varhaiskasvatuksen opettajaa, 5 lastenhoitajaa, ryhmävastustaja sekä päiväkodin johtaja. Päiväkodin johtaja toimii myös varhaiskasvatuksen palvelupäällikkönä ja hänen pääasiallinen toimipisteensä on Laukaan virastotalolla. Varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja osallistuu tämän vuoksi tiiviisti arjen päivittäisjohtamiseen. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja antaa konsultointiapua sekä käy havainnoimassa ryhmissä ja osallistuu vasukeskusteluihin ja palavereihin tarpeen mukaan. Tämän lisäksi päiväkodilla työskentelee välillä 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 yhdessä henkilöstön kanssa luomalla selkeät rakenteet ja jakamalla vastuualueet tai ottamalla yhteisen jaetun vastuun. Johtamisen kulmakiviä ovat, että muutos kytkeytyy yhteisiin tavoitteisiin ja henkilöstö ymmärtää sen, mitä ja miksi halutaan kehittää ja mitä heiltä odotetaan.

Pedagoginen työvuorosuunnittelu on osittain helpottunut Quinyxin myötä, mutta on aikaa vievää. Haasteena on henkilöstön riittävyys varhaiskasvatuspäivien aikana. Lapsilla on pitkiä hoitopäiviä, koska päiväkotit sijaitsee 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

#### Kehittämisisillat

- päiväkodin johtaja ja apulaisjohtaja organisoivat, veo tarvittaessa mukana
- koko henkilöstö mukana
- kokoontuu 1 krt/kk klo 17.00 -19.30
- ketyn, joryn ja muut ajankohtaiset kuulumiset
- arjen jakamista, tulevan suunnittelua, pedagogiikkaa

#### Opettajien yhteinen suunnittelu-aika

- varhaiskasvatuksen opettajien palaveri, mahdollisesti veo mukana
- arjen asioiden avaamista pedagogisesta näkökulmasta

### 3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Tavoite	Toimintatavat, keinot, menetelmät	Arviointi
<p><b>Liikuntakasvatus:</b></p> <p>Sisäliikunnan mahdollistaminen ja lisääminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Havainnointi pohjana kehittämiselle, lapsen ja pienryhmän tarpeet ja toiveet huomioiden</li> <li>Turvallisuuskäsitteet huomioiden</li> <li>Ohjataan liikkuminen sopiviin tiloihin ja hyödynnetään tiloja monipuolisesti esim. nukkareiden hyödyntäminen, siirtymätilanteisiin liikkumista eri tavoilla, racerit ja mopot käyttöön käytäville</li> <li>Avoin asenne muutoksiin, yhteinen keskustelu, ymmärrys ja perustelut</li> </ul>	<p>Kehittämiskohteiden toteutumista ja arviointia käydään läpi tiimipalavereissa, talopalavereissa ja koko yksikön kehittämisilloissa.</p>
<p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma:</b></p> <p>Jokaisella lapsella on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan, lasten toiminta-aloitteisiin vastataan hyväksyvässä ilmapiirissä.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lasten ideoihin vastataan, kirjataan ylös, jos ei voida toteuttaa juuri siinä hetkessä. Perustellaan lapselle ja luvataan palata asiaan myöhemmin. Muistetaan, ettei reagoitaike ole liian pitkä. Ideavihko käyttöön?</li> <li>Turhien kieltojen välttäminen, perustelut</li> <li>Tiedonkulku työntekijöiden kesken, että toimintatavat ovat kaikilla yhteneväiset.</li> <li>Iltapäivän pedagogisen toiminnan listaan kirjataan, jos lapsen kanssa on sovittu, että esim. iltapäivällä voi jatkaa jotakin toimintaa</li> <li>Lapsen tarpeisiin vastataan, jolloin lapsi kokee tulevansa kuulluksi ja osalliseksi.</li> </ul>	<p>Kehittämiskohteiden toteutumista ja arviointia käydään läpi tiimipalavereissa, talopalavereissa ja koko yksikön kehittämisilloissa.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstämisessä edetään askel kerrallaan ja tavoitteen toteuduttua asetetaan uusi tavoite ja toimintatavat, keinot ja menetelmät.</p>
<p><b>Huoltajien osallisuus:</b></p> <p>Vahvistetaan Mentimeterin käyttöä</p> <p>Huoltajat osalliseksi johdonmukaiseen ja säännölliseen arjen toiminnan arviointiin</p>	<p>Keväällä 2023 kokeiltiin ensimmäisen kerran toiminnan arviointiin liittyvää Mentimeter-kyselyä kuukausikirjeiden osana ja tätä menetelmää jatketaan toimintakaudelle 2024 – 2025.</p> <p>Teemat ja kysymykset asetetaan sen mukaan, mikä hyödyttää parhaiten toiminnan kehittämistä.</p>	<p>Kuukausittaisten arviointikyselyjen tuloksia hyödynnetään johdonmukaisesti koko toimintakauden ajan toiminnan suunnittelussa.</p> <p>Tuloksia hyödynnetään tiimeissä, kehittämisilloissa ja kesän kehittämispäivässä.</p>

### 4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiselle

Toiminnan suunnittelua, toteutusta, arviointia ja kehittämistä työstetään palavereissa, kehittämisilloissa ja yhteisissä suunnittelupäivissä. Arviointi pyritään luomaan olennaiseksi osaksi päiväkodin arjen toimintakulttuuria. Kuukausittaiset kehittämisillat ovat tärkeä väylä koko henkilökunnan yhteiselle pedagogiselle keskustelulle ja asioiden jakamiselle.

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 mielekkäisyys ja touko-kesäkuussa menneen toimintakauden arviointia ja tavoitteiden toteutuminen. Palautteen antaminen,

vastaanottaminen ja hyödyntäminen kehittävät toimintaa eteenpäin. Positiivisen palautteen antamiseen kiinnitetään erityistä huomioita.

Kunnan asiakastyytyväisyyskyselyt ovat yksi osa arviointia. Mentimeterin jalkauttaminen osaksi arjen arviointia on yksi toimintakauden laadullisista tavoitteista.

Henkilöstön koulutustarpeet ovat yksilöllisiä ja heidän aktiivisuutta etsiä tietoa ja hakeutua itseä hyödyttäviin koulutuksiin tuetaan olemassa olevien resurssien mukaisesti. Varhaiskasvatuksen apulaisjohtajien mentorointi alkoi syksyllä 2024 ja kestää läpi toimintakauden.

## **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”. Päiväkodin lapset on jaettu arjen toiminnassa kolmeen pienryhmään, joiden sisällä lapsia voidaan jakaa vielä omiin pienryhmiin. 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.

Päiväkodin pienryhmät toimintakaudella 2024-2025

Sienet

- 1-3-vuotiaat, varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja, lastenhoitaja sekä lisäksi aamupäivissä esiopetusta täydentävän varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Kävyt

- 3-5-vuotiaat, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen ryhmävastustaja

Lehdet

- 3-5-vuotiaat, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja sekä lisäksi aamupäivissä esiopetusta täydentävän varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Tuohireput

- 6-vuotiaat, kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Ryhmä toimii ennen aamupalaa päiväkodin tiloissa. Maksuton esiopetus klo 8.15-12.15 on Satavuon koulun järjestämää. Klo 12.15 varhaiskasvatuksen lastenhoitajat siirtyvät koulun esiopetuksen tiloihin toimimaan lasten kanssa iltapäivän ajan.

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 konsultoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Lasten tuen tarpeisiin vastaaminen, päivittäistoiminnoissa käytössä olevat keinot ja menetelmät kirjataan tiimisopimukseen.

Tiimisopimuksen liitteeksi täytetään päivitetty yleisen tuen valikko. 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 huoltajille tapahtuu monien eri kanavien kautta mm. keskustelut tuonti- ja hakutilanteissa, sähköiset järjestelmät, puhelin ja tekstiviestit. Satavuon päiväkodilla on vähennetty paperitiedotteiden määrää ja pääasiallinen tiedottaminen huoltajille tapahtuu Laukaan varhaiskasvatuspalveluiden linjausten mukaan Edlevo-sovelluksen kautta. Päivittäiset lasten kuulumiset kirjataan päivälstaan, josta ne kerrotaan huoltajalle hakutilanteessa.

Pienryhmät lähettävät Edlevossa perheille viikoittain viikkokirjeen, jossa kuluneen viikon toimintaa ja pedagogiikkaa avataan tarkemmin. Näiden lisäksi kuukauden päätteeksi lähetettävissä kuukausikirjeissä tiedotetaan toiminnasta koko päiväkodin tasolla ja kysytään Mentimeter-kyselyiden avulla myös huoltajien näkökulmaa eri teemoihin.

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. Henkilökunta on sitoutunut kirjaamaan vihkoon tärkeät toimintaa koskevat asiat. Päiväkodin toimiston viikkolukujärjestys kertoo kuluvan viikon pääkohdat ja tapahtumat. Palavereista kirjataan muistiot ja ne lähetetään kaikille työntekijöille sähköpostitse.

## **8. Perehdytys**

Perehdyttämisellä 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.

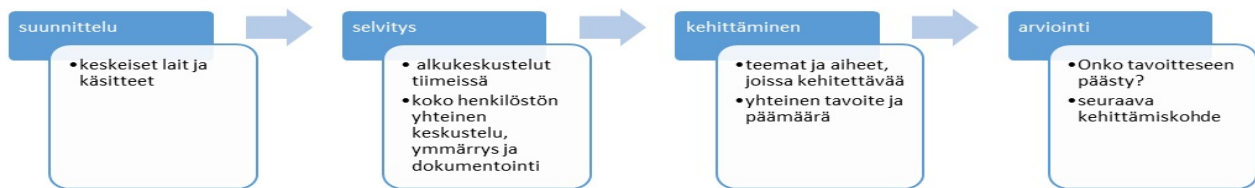
Perehdyttämistä tarvitsevat kaikki uudet työntekijät sekä työhön palaavat. Työnopastus tarkoittaa toimenpiteitä, jotka tähtäävät työntekijän varsinaiseen työtehtävään liittyvien ja työturvallisuutta edistävien tietojen, taitojen ja työtapojen omaksumiseen.

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 laatiminen aloitettiin toimintakaudella 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 syrjintätilanteita varhaiskasvatuksen arjessa voi tulla vastaan ja minkälainen on tasa-arvoa edistävä varhaiskasvatusympäristö? Myös huoltajilta kysyttiin samoihin teemoihin liittyviä asioita sekä lapsen hyvinvointiin liittyvistä teemoista. Keskustelun pohjalta kehittämistavoitteeksi nousi lasten osallisuuteen liittyen, 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”.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitetta arvioidaan tiimipalavereissa, talopalavereissa ja koko yksikön kehittämisilloissa.

## 10. Valssi: laatutavoitteet ja kehittämisen seuranta

Valssin avulla tehtiin keväällä 2024 liikuntakasvatuksen arviointi. Tulosten mukaan Satavuon päiväkodin vahvuuksia ovat yksikön hyvä ilmapiiri, jossa sallitaan luovuus ja kokeileminen. Satavuon päiväkodin sisätilat ja lähiympäristö mahdollistavat monipuolisen liikunnan ja näitä mahdollisuuksia hyödynnetään pedagogisessa toiminnassa. Yhteinen arjen pedagogiikan kehittäminen lasten lähtökohdat ja tarpeet huomioiden on työyhteisön selkeä vahvuus.

Kehittämiskohteenä arvioinnissa nousi sisäliikunnan mahdollisuuksien tarjoaminen muuallakin kuin liikuntasalissa. Päiväkodin tilojen sekä siirtymätilanteiden tarkastelu liikunnan lisäämisen näkökulmasta on yksi toimintakauden 24-25 tarkastelun kohteista. Kehittämiskohteiden toteutumista ja arviointia käydään läpi tiimipalavereissa, talopalavereissa ja koko yksikön kehittämisilloissa.

## 11. Arviointi (toimintakauden keväällä)