



LAUKAAN KUNTA

Laukaan varhaiskasvatuspalvelut

YKSIKKÖKOHTAINEN PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA

TOIMINTAKAUSI 2024–2025

1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Lievestuoreen päiväkotitoiminta on avoinna 5.55-17.05. Aukioloajat määräytyvät lasten etukäteen ilmoitettujen hoitoaikojen pohjalta. Hoitoajat ilmoitetaan edellisen viikon sunnuntaihin mennessä Ed Levon kautta. Muutoksia lasten hoitoaikoihin ja sitä kautta henkilökunnan työvuoroihin tulee lähes päivittäin.

Päiväkodissa on viisi ryhmää

21 paikkaa, 0–3-vuotiaat Peukaloisen pesä

21 paikkaa, 2–4-vuotiaat Oravan pesä

21 paikkaa, 6-vuotiaat Karhun pesä

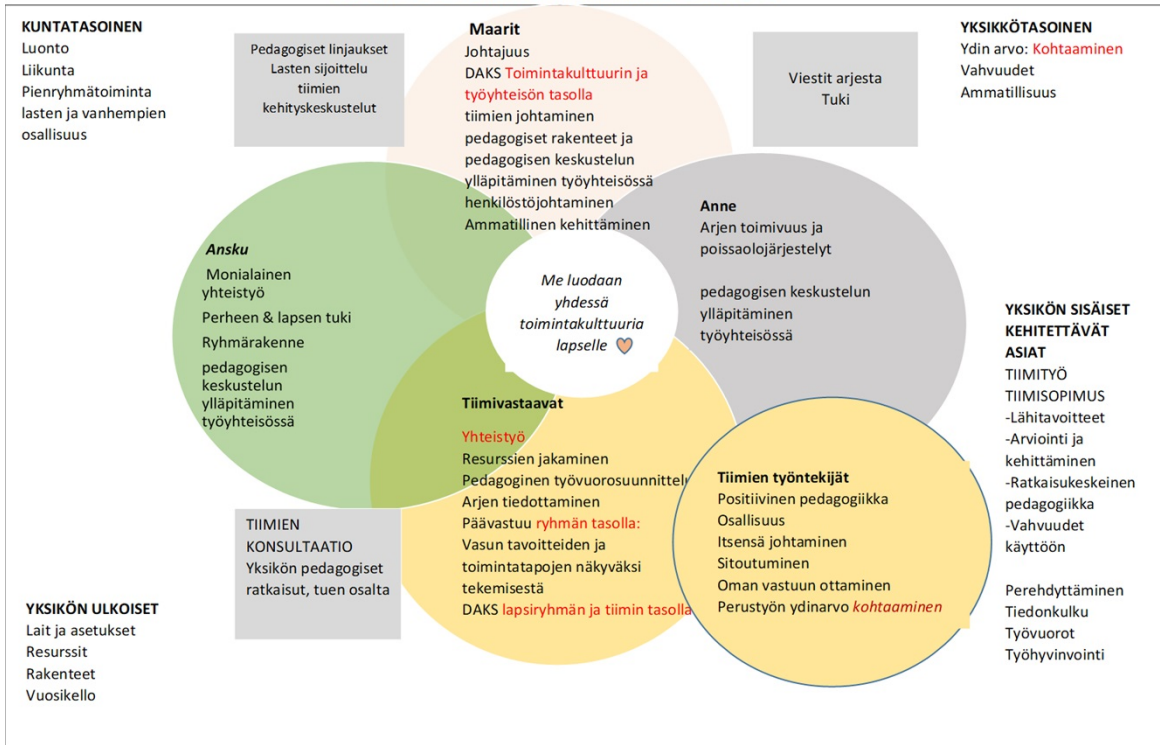
21 paikkaa, 4-5-vuotiaat Siilin pesä

Toimimme joka päivä pienryhmissä, jotka muodostetaan päivittäin lasten hoitoajat, kaverisuhteet, tuen tarpeet, tukilapset ja mielenkiinnon kohteet huomioiden.

Lievestuoreen päiväkodissa pedagogisen toiminnan painopistealueina ovat Laukaan vasun mukaisesti

- Luonto ja liikunta sekä lasten ja perheiden osallisuus.
- Toiminnassamme toteutetaan pienryhmätoimintaa ja positiivisen pedagogiikan menetelmien ja vahvuuksien käyttöä.
- Lapsi ja lapsen ainutlaatuisuus sekä vahvuudet, yhteistyö, positiivinen kohtaaminen ja ammatillisuus ovat toimintamme keskipisteitä.
- Lapsi saa mahdollisuuden leikkiä, liikkua, taiteilla ja tutkia ympäristöään yhdessä kavereiden kanssa. Lapset oppivat keskustelemaan ja kuuntelemaan ja opettelevat arjessa tärkeitä ryhmä- ja yhteistyötaitoja sekä kavereiden huomioimista.
- Lievestuoreen päiväkodissa noudatetaan valtakunnallisia ja lapsikohtaisia varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmia. Tavoitteenamme on järjestää laadukasta varhaiskasvatusta ja esiopetusta, sekä kohdistaa työntekijöiden yksilölliset vahvuudet koko työyhteisön käyttöön.
- Jatkuva pedagogiikan suunnittelu, arviointi, dokumentointi ja kehittäminen ovat osa arkeamme

PEDAGOGINEN JOHTAMINEN 2023-2024



2. Rakenteet

Päiväkodin hallinnollinen johtaja Maarit Jokela toimii varhaiskasvatusyksikön esihenkilönä. Yksikön apulaisjohtajana toimii Anne Pynnönen. Alueen varhaiskasvatuksen erityisopettaja Salla Reinikainen antaa konsultointiapua sekä käy tarvittaessa havainnoimassa ryhmissä ja osallistuu vasu- ja esiopetuskeskusteluihin ja palaveriinhin tarpeen mukaan.

Tiimirakenteet toimintakaudella 2023

0–3-vuotiaat **Peukaloisen pesä**: varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa

2–4-vuotiaat **Oravan pesä**: varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

6-vuotiaat **Karhun pesä**, jossa toimii myös perhepäivähoidon varahoito varhaiskasvatuksen opettaja, apulaisjohtaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

4-5-vuotiaat **Siilin pesä**: 1 varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa

Tiimin vastaavalla on talossa

- Ryhmän tiedotusvastuu.
- Vastuu tiiminsä tiimisopimuksesta.
- Pedagoginen vastuu tiimissä eli ryhmän lasten kiinnostuksen kohteiden, vasun tavoitteiden huomioiminen sekä lasten tarpeiden ja tiimin yhteisten toimintatapojen miettiminen ja kirjaaminen tiimisopimukseen/pedagogiseen suunnitelmaan.
- Vastuu pitää yllä jatkuvaa tiimin pedagogista keskustelua.
- DAKS oman tiimin ja lapsiryhmän tasolla.
- Oman ryhmän pedagoginen työvuoro suunnittelu: resurssit–lasten hoitoajat, DAKS, palaverit koulutukset ja muut poissaolot ja koko talon yhteistyö.
- Vastaa päiväkirjojen täyttämisestä

Työvuorot tehdään Quinyxissä kiertävää työvuorosysteemiä muokaten. Tiimin vastaaville kuuluu pedagoginen työvuorovastaavuus ja he tarkistavat päivittäin lasten hoidontarpeet sekä työvuorot vastaavuuden sekä ryhmien resurssien tarpeet mm. palavereihin, esiopetus- ja vasukeskusteluihin sekä DAKS aikoihin. Varhaiskasvatuksen opettajat toimivat ryhmänsä tiimivastaavina. Oravan pesän ryhmässä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja toimii määräaikaisena varhaiskasvatuksen opettajan sijaisena. Lievestuoreen päiväkodissa toimii myös varahenkilö ja perhepäivähoidon varahenkilö.

Rakenteita: palaverit ja tiedottaminen

- **Tiimipalaverit** pidetään viikoittain ryhmän omana tiimipäivänä, sekä kerran syksyllä ja kerran keväällä iltaisin tarpeen mukaan. Veo ja päiväkodinjohtaja osallistuvat tiimipalaveriin kerran syksyllä ja kerran keväällä sekä tarpeen mukaan.
- **Viikkopalaverit** maanantaisin kerran tai pari kuussa tarpeen mukaan
- **Ilta- ja päivätyökokoukset** n. kerran 2 kk
- **Johtotiimi** päiväkodin johtaja, veo ja tiimin vastaavat sekä apulaisjohtaja.
- **Viisut:** johtotiimi sekä kaikki tiimin vastaavat
 - Johtotiimiin otetaan mukaan vierailujen kautta lapsia sekä muita työntekijöitä
- **Pedatiimit** kerran kuussa eli tarjoamme kaikille talon varhaiskasvatuksen opettajille yhteistä aikaa pedagogiseen keskusteluun

→ Kaikki mukaan pedagogiseen keskusteluun, tiimin vastaavat vievät pedatiimin asioita omaan tiimiinsä.

→ Pedagoginen vuosikello

- **Pedagogiset ammattiryhmäpalaverit** eri ammattiryhmille
- **Signal päiväkodin ilmoitustaulu** nopeille tiedotteille sekä lasten määrien ja työntekijöiden ilmoittamiseen päivittäin.
- **Maaritin tärkeät INFO Signal**
- Muu talon tiedottaminen esim. tiedottaminen vanhemmille **Ed Levon** kautta.
- Eskareilla viikoittain käytössä **Wilma**

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Asiakastytyytyväisyys, lasten palautteet, kehityskeskustelut, tiimiarviointi, toimintasuunnitelman arviointi

Kehitettäväksi nostamme 2024-2025

Tilojen ja välineiden tehokas ja monipuolinen käyttö, liikuntaa enemmän siirtymiin ja toimintahetkiin esim. trampoliini. Liikuntaa lisätään siirtymissä ja hyödynnetään jalanjälki/kädenjälki lätkeä, sekä tasapainoilu/aistialustoja. Ryhmiin liikuntavälinepakki. Liikunta ja luontovastaavat laativat vuosikellot ja näitä hyödynnetään koko talon kanssa, yhteistä koko talon arviointia. Hyödynnetään ryhmäkohtaisesti vuosikelloja aktiivisesti, esim. toiminnan suunnittelussa. Juhlissa ja tapahtumissa muistetaan vanhempien osallistaminen luonto- ja liikuntakasvatukseen. Vanhempien ja lasten osallistaminen osallisuus tapahtumissa, Vanhempien liikuntaosaaminen käyttöön. Lapset mukaan suunnittelemaan luonto ja liikunta toimintaa.

1. Huoltajien osallisuus (kysyttiin vanhempainillassa syksyllä 2025)

- liikuntaa siirtymiin: touhupisteet odotellessa, liikkumaan innostavan musiikin hyödyntäminen, lorujen ja riimien mukaan touhuilu ja liikkuminen eri eläimiä matkien.
- retket: metsäpolut, järvenranta, marjastus, eläinpiha, lähileikkipuistovierailut ja luontoretket min 2/vk.
- luontokasvatus: puut ja puiden lehdet, luonnon puhtaana pitäminen, kalat, ötökät, marjat ja sienet.
- ohjattu ulkoliikunta: monipuolista toimintaa, luontoyhteyttä, metsäretket kehittävät motorisia taitoja, sähly, yleisurheilu, sääntö-, -pallo- ja pihaleikit ja hyppy-pomppu-jutut.

- muu liikunnallinen toiminta: mahdollisimman monipuolista toimintaa ja retkiä paljon, kiipeilyä, tasapainoilua, laululeikkejä ja musiikkiliikunta muotoja ulkona ja sisällä, temppuradat, lattia on laavaa- leikki, rytminen liikunta, hiihto ja pallopelit.
 - ohjattu sisäliikunta: pallopelit, tanssi, tasapainoilu, laululeikit, kiertävä salivuoro ja temppuradat
2. Liikuntakasvatuksen teemavuosi ja Valssi
- lasten liikkumisen lisääminen
 - oppimisympäristöjen muokkaaminen lasten kanssa
 - ulkotoiminnan ja leikin lisääminen pihalla + leikinvalintakuvat eri toiminnoista
 - retkien lisääminen
 - Metsämörri koulutuksen näkyväksi tekeminen arjessa.
 - 2025 syksystä alkaen Valssi teemana leikki
3. Yksilöllisen tuen tarpeen toteutuksen suunnittelu. Miten vasu ja vasun tavoitteet, lapsikohtaiset toimintatavat sekä ryhmän yhteisesti sovitut toimintatavat näkyvät arjessa? Konkreettisesti vanhemmille näkyville lapsikohtaiset kehitettävät asiat ja ryhmän toimintatavat.
4. Kiusaamiseen puuttuminen → uusi suunnitelma tehty Laukaan varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen.

Muita kehitettäviä asioita koko Laukaan tasolla,

5. Tiimivastaavan rooli, tehtävät ja tiimityö sekä työntekijöiden osallisuuden lisääminen työyhteisössä vallan ja vastuiden jaon myötä.
6. Veon tuki: laajat vastualueet ja lasten lisääntynyt tuen tarve → vähentää veon kanssa tehtävän yhteistyön määrää
7. Henkilöstön vaihtuvuus/varahenkilöjärjestelmän kehittäminen
8. Teams mahdollisuus palavereihin/koulutuksiin osallistumisessa → **taloudellinen ja aika- sekä resurssikysymys pitkän välimatkan takia.**

Toivomme resursseja

- Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Perehdytysvastuut ovat tiedossa mutta aika ja resurssit perehdytykseen eivät aina kohtaa.
- Lapsiryhmän ulkopuoliseen työhön. Osallisuuden lisääminen lisää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja työhyvinvointia ja pedagoginen osaaminen ja vahvuudet saadaan käyttöön koko talossa: SAK-aika, vuosikellot ym. valmistelu ryhmän ulkopuolella
- Apulaisjohtajan ja varhaiskasvatuksen opettajan tukea esihenkilöiden työlle tarvitaan

Työn kuormituksen vähentämiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi työyhteisössä

Toivomme aikaa

- uusien rakenteiden luomiseen
- aikaa pedagogiselle keskustelulle tiimit, eri ammattiryhmät ja koko talo
- aikaa keskusteluun lapsista: vasun tavoitteet, lapsikohtaiset tavoitteet, tiimien tavoitteet, kehitettävät asiat ja tiimien yhteiset toimintatavat
- ilmaiskoulutuksiin

Uusia rakenteita toimivampaan pedagogiikkaan

- palaverien vuosikello ja palaverien pelisäännöt
- yhteinen arvokeskustelu sekä arvojen avaaminen konkreettisesti, miten näkyvät käytännön tasolla
- keskusteleva toimintakulttuuri
- ammatillisuus, kohtaaminen, palautteenanto positiivinen ja rakentava palaute
- yhteiset sovitut asiat, päätökset on koottu yhteen mappiin kahvihuoneeseen kaikkien nähtäväksi

Kaikki halutaan mukaan keskusteluun. Yhteinen pedagogiikka on yhteinen asia ja jokainen veloitetaan osallistumaan yhteisen pedagogiikan luomiseen eli kaikkien pitää olla mukana kehittämässä talon yhteistä pedagogiikkaa ja toimintakulttuuria.

Taloustilanne ja hankinnat,

- Pakolliset hankittava lapsiryhmiin
- Muistetaan myös henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen, tyhy, vanhempainillat ym. tarjoilut

4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiselle

Työyhteisön toimintaa käydään läpi ja arvioidaan kesäkuun suunnittelupäivässä. Kevään 2025 suunnittelupäivässä kävimme läpi yhdessä talon yhteiset arvot ja miten ne näkyvät konkreettisesti arjessamme, lapsikuva, tiimien työntekijöiden työnkuvat-vahvuudet ja vastuualueet kolmiot. Suunnittelupäivässä 6.6.2025 pohdimme yhdessä myös aidon myötätunnon, resilienssin sekä läsnäolon merkitystä työyhteisölle.

Haluamme Lievestuoreen päiväkodissa, että ammatillisuus ja pedagoginen johtajuus toimivat kaikilla tasoilla ja muistamme jatkuvan DAKS:n. (toiminnan dokumentointi, arviointi, kehittäminen ja suunnittelu) Tavoitteena Lievestuoreen päiväkodissa on tiimien itsenäinen työskentely ja vastuun ottaminen. Kehitämme pedatiimin ja johtotiimin sisältöjä sekä palaverikäytänteitä. Tuemme pedatiimien avulla myös varhaiskasvatuksen opettajien sekä koko työyhteisön ammatillista kehitystä ja oppimista ja annamme mahdollisuuden vertaiskeskusteluun myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajille. Pedatiimeissämme teimme Lievestuoreen päiväkodin manifestin, joka ilmaisee yhteiset tavoitteet työllemme. (liite 1).

Olemme myös miettineet työyhteisönä perustehtäväämme. Miksi teemme työtämme, mikä on työmme yhteinen merkitys ja miten haluamme vaikuttaa yhdessä työmme kautta ympäröivään maailmaan? Selkeänä nousi yhteinen ymmärrys siitä, että työmme keskipisteenä ovat lapsi ja vuorovaikutus. Olemme hakeutuneet alalle lasten takia ja siksi, että haluamme ohjata, opettaa ja kasvattaa lapsia.

Olemme miettineet tiimeissä myös lapsikuvaamme eli sitä, millaisia lapsia haluamme kasvattaa. Lapsikuvan pohtiminen antaa meille näkymän siitä, miten haluamme vaikuttaa ympäröivään maailmaan ja millaisia kansalaisia tulevaisuuden yhteiskuntamme tarvitsee? Työmme on vuorovaikutustyötä ja olemme valinneet päiväkodin yhteisiksi arvoiksi vuorovaikutuksen ja kohtaamisen.

Haluamme että toimintakulttuurimme osana on avoin keskustelukulttuuri sekä vertaispalaute niin positiivinen kuin rakentavakin. Olemme harjoitelleet positiivisen ja rakentavan palautteen antoa ja vastaanottamista työyhteisössä.

Lisäksi mietimme myös työyhteisössä omia primääri arvojamme suhteessa työyhteisömme arvoihin ja työyhteisömme moninaisuuteen liittyviä asioita sekä erilaisuutta työyhteisön voimavarana. Eettinen johtaminen ja moninaisuuden johtaminen lisäävät työyhteisön työhyvinvointia ja saa henkilöstön aktivoitumaan, sitoutumaan työhönsä ja vahvistaa heidän turvallisuuden tunnettaan sekä työtyytyväisyyttään. Työyhteisön kehittäminen eettisesti vahvaksi vaatii myös jatkuvaa toiminnan kehittämistä sekä koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin pelisääntöihin.

Työvälineinä toimivat:

- selkeät työnkuvat ja työtehtävät
- visiot moninaisuuden eri osa-alueiden näkymisestä päiväkodissa
- talon yhteiset sopimukset ja tärkeät sovitut asiat ja vastuut-kansio
- yhteiset pedagogiset vuosikellot: luonto ja liikunta
- Pedatiimien yhteinen keskustelu ja pedagogiset sisällöt
- tiimin pedagoginen suunnitelma/pesu ja yleisen tuen valikko tiimien käyttöön
- kohtaamisen sekä vuorovaikutuksen (työntekijä -lapsi, työntekijä -huoltaja, työntekijä -työntekijä indikaattorit) sekä indikaattoreista nostetut tiimien lähitavoitteet.

Tiimisopimukseen/pesuun kirjataan yhteiset tavoitteet, toimintatavat ja sovitut asiat. Tiimi valitsee itselleen lähitavoitteet, joita arvioidaan säännöllisesti eli muistamme jatkuvan DAKS:n lapsiryhmien ja tiimien tasolla. Tiimit harjoittelevat itsenäisten ratkaisujen tekemistä. Ongelmia pyritään ratkaisemaan tiimien tasolla yhteisen pedagogisen keskustelun kautta. Tavoitteena on toisten mielipiteiden arvostaminen eli minä arvostan ja minua arvostetaan.

Työkokouksessa ja tiimeissä on keskusteltu inkluusiosta. Kohtaamme kaikki perheet, lapset ja työkaverit tasa-arvoisesti pohjana Laukaan kunnan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo suunnitelma.

Sisätilojen oppimisympäristöjen kehittäminen: turvalliset, monipuoliset, viihtyisät, toimivat, oppimista edistävät ja ne suunnitellaan ja rakennetaan yhdessä lasten kanssa. Toimintaympäristöjen muokkaaminen on pitkäkestoinen prosessi, jossa muokataan tila kerrallaan.

Haluamme parantaa ulkoista viestintää. Annetaan kasvatustien henkilökohtaisempaa palautetta lapsen päivästä ja keskitytään vuorovaikutukseen sekä huoltajien että lapsen kanssa.

Muistamme myös pedagogisen suunnittelun osana työtämme. Pedagogisena tavoitteena on lapsen tunne- ja kaveritaitojen vahvistaminen, yhdessä opettelu ja oppiminen.

Koulutustoiveita 2025

Kehityskeskusteluista nousi: MAPA, tuen tarpeet esim ADHD ja haastava lapsi, esiopetuksen sisältökoulutukset. Lapset puheeksi koulutuksiin Lievestuoreen päiväkodista on osallistuttu kiitettävästi viime vuosina eli meillä on tässä vahva osaaminen. Koulutuksen tarve ja mahdollisuudet nousivat myös esiin myös henkilöstön työtyytyväisyyskyselyssä. Sovimme yhdessä, että jokainen pääsee tasapuolisesti osallistumaan tarjolla oleviin koulutuksiin. Jokaisen velvollisuus ja oikeus on myös tuoda koulutustarpeita esille. Koulutuksen jälkeen koulutukseen osallistuja kertoo viikkopalaverissa lyhyesti koulutuksen annin ja materiaali jää myös päiväkodin käyttöön.

Arvot ja painopistealueet ja avataan konkreettisesti, miten usein, millä tavoin, miten ja missä tilanteissa? Sovitaan työn konkreettiset tavoitteet ja sitoudutaan niihin.

Ammatillisuus miten lapsille, toisille työntekijöille ja vanhemmille puhutaan? Miten kohtaamme lapsen, toinen toisemme ja vanhemmat?

Vahvuudet yhteiseen käyttöön

Vasun painopistealueet luonto, liikunta, pienryhmätoiminta ja osallisuus avaaminen miten näkyvät ja toteutuvat konkreettisesti

Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen

Tiedonkulku ja tiedottaminen

Maria Kankkion kautta me voimme tarvittaessa pyytää työnohjausta ja lasten asioihin liittyvää konsultointiapua saamme alueemme varhaiskasvatuksen erityisopettajalta.

5. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen

Lasten tarpeet toimivat lähtökohtina lapsiryhmien muodostamiselle

Lievestuoreen päiväkodissa lapsiryhmien muodostaminen alkaa keväällä suunnittelupalaverilla, missä ovat mukana päiväkodinjohtaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, varajohtaja sekä tiimivastaavat.

Lapsiryhmiä muodostettaessa käydään läpi ikäjakauma, tuen tarpeet, sisarukset, kaverisuhteet, hoidontarve sekä olemassa olevat ryhmärakenteet. Tarkoituksena on muodostaa ryhmiä, joissa lapsen vahvuudet sekä mielenkiinnonkohteet on huomioitu. Tuen tarpeisia lapsia on Lievestuoreen päiväkodissa eri-ikäisiä ja heidän sijoittelussaan sekä ryhmäjaottelussa on huomioitu monia asioita, kuten opinpolun jatkumoa, resurssien jakautumista tai vertaisryhmän vaikuttavuutta.

Varhaiskasvatuksen yleisen tuen järjestäminen on työyhteisön tehtävä ja siihen työntekijöiden on sitouduttava. Tuen lisääntyessä yhteistyö moniammatilliseen yhteistyöhön lisääntyy ja tukea suunnitellaan vahvemmin. Työntekijät havainnoivat lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Havainnoimisen tueksi konsultoidaan ja pyydetään varhaiskasvatuksen erityisopettajaa. Vanhempien asiantuntijuus kirjataan lapsen vasuun, yhdessä toisten osapuolten kanssa.

Kuvaus lapsiryhmien tuen tarpeesta

Havainnot lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta kootaan vasuun yhdessä huoltajien ja kasvattajien kanssa. Toiminnan arvioimista tulee tehdä säännöllisin väliajoin, niin lapsen kuin tiimin toimintatapojen kohdalla. Arvioinnissa voi olla mukana myös moniammatillinen tiimi, päiväkodin johtaja, varajohtaja ja veo riippuen tuen asteesta. Lapsiryhmien tuentarve pyritään huomioimaan jo ryhmiä suunniteltaessa yksikkö- ja ryhmäkohtaisesti.

6. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on perusta yhteistyölle. Perheen asiantuntijuus lapsesta mahdollistaa yhteneväisen ja vastavuoroisen tilanteen, missä lapsen asioista keskustellaan. Tärkeää huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä on eri arjen tilanteissa **kohtaaminen**, niin perheen kuin lapsen kanssa. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden arvostava, sensitiivinen ja vastavuoroinen toimintamalli mahdollistaa asioista keskustelun myös arkojen asioiden kohdalla. Lapsen huoltajia tulee kohdella tasavertaisesti ja avoimesti.

Monialainen yhteistyö korostuu varhaiskasvatuksessa, missä on vahvemmin aloitettu työskentelyn painopisteen siirtäminen itsenäisestä **asiantuntijatyöstä yhtenäiseen toimintakulttuuriin**. Tämän kautta asiakkaan ja perheen asiantuntijuus liitetään varhaiskasvatuksen sekä eri toimijoiden kautta osaksi toimintakulttuuria, mitä kautta eri osapuolet voivat kokea osallisuutta. Varhaiskasvatuksen arjessa toimiva tiimityö mahdollistaa monialaista yhteistyötä, mikä mahdollistuu toimintakulttuurin muutos prosessin kautta jokaisen työntekijän oman reflektoinnin ja osallisuuden kautta. Näin syntyy aito monialainen osaaminen.

Tärkeitä monialaista yhteistyötä edesauttavia ja rakentavia asioita ovat

- Luottamuksellinen ja kunnioittava ilmapiiri
- Ammatillisten rajojen tunnistaminen ja asennemuutokset omaan työhön
- Keskustelu ja reflektointi
- Toimintakulttuurin luominen
- Konsultaatio

7. Tiedottaminen yksikössä

Millä tavoin henkilöstöä tiedotetaan ja pidetään ajan tasalla?

- Sähköposti tiiminvastaavien kautta sekä osa jakeluna kaikki (jokainen vastaa itse lukemisesta!)
- Tekstiviestit
- Viikkopalaveri: tiedotettavat asiat, tulevien palaverien aiheita kaikki voivat lisätä paperiversioon ilmoitustaululle → yhteispalaverimuistio lähetetään sähköpostina kaikille!
- Viikkokatsaus: koko talon aikataulujen ja suhdelukujen yhteen sovittaminen
- Valkotaulu
- Kansiot monistettavista lomakkeista sekä yhteisistä päätöksistä ja tärkeistä sovitusta asioista Lievestuoreen päiväkodissa.
- Signal viestit, päiväkodin ilmoitustaulu ja Maaritin tärkeät tiedotettavat
- KETY (varhaiskasvatuksen kehittämis- ja arviointi työryhmä sekä Laukaan turvallisuus työryhmä): viestit Maaritille

Millä tavoin huoltajille tiedotetaan yksikön/tiimien pedagogiikkaa koskevista asioista?

- Ed Levo: vanhemmille jaettavat tiedotteet, eskareilla myös Wilma
- Tekstiviestit ja sähköpostit

- Kunnan www.sivut
- Vasukeskustelut ja päivittäiset keskustelut
- LP keskustelut
- Vanhempainillat, sähköinen vanhempainilta info
- Ilmoitukset eteisten pääovilla

8. Perehdytys

Miten perehdytys yksikössä on järjestetty?

Mistä uusi työntekijä voi saada tukea pedagogiselle työlleen?

- Koko Laukaan yhteinen perehdytyslomake käytössä ja keskustelu ja arjen ohjaaminen jokaiselle uudelle työntekijälle sovitaan vastuuhenkilö ja tiimi, jonka palaveriinhän osallistuu.
- Perehdytys linkit ja ohjeet ohjelmiin y-asemalla perehdytys kansiossa sekä ne on lähetetty kaikkien työntekijöiden sähköpostiin.
- Perehdytykseen työnjako: Vastuuta perehdytyksestä myös ryhmien tiimin vastaaville ja tiimeille ja perehdytys lisätty kaikkien tiimisopimuksiin.
- Perehdytystä annetaan tiimeissä arjen keskustelujen kautta.
- Kehittämistehtävää käytetään myös pedagogisen perehdytyksen välineenä.
- Muistamme perehdyttää kaikki sijaiset, opiskelijat TE toimiston harjoittelijat jne.
- Pidetään uusien työntekijöiden aloitus- ja kuulumiskeskustelut (muutama kk aloituksen jälkeen) ja uusien työntekijöiden Hyvä alku eli perehdytyspäivä.
- Kansioissa: ohjeet eri ohjelmien käyttöön ja koulutukset uusille, eri koulutusten sisällöt/materiaalit
- **Perehdytys on kaikkien oikeus ja velvollisuus sekä jatkuva prosessi.**

9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Tasa-arvoinen kohtelu ja yhdenvertaisuus

- Erilaisten lasten/lasten tuentarpeiden sekä perheiden kohtaaminen on kehitettävä asia Lievestuoreen päiväkodissa sekä tuentarpeista nousevien tunteiden sekä tunnetilojen kanssa toimiminen.
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä on avattu työkokouksissa ja tämä tarkentuu myöhemmin syksyllä 2025.

10. Valssi-arviointikeskustelun yhteenveto: vahvuudet ja kehittämiskohteet

Lievestuoreen päiväkodin yhteenveto Valssi liikuntakasvatus:

VAHVUUDET

- 1) LIIKKUMISEN YHDISTÄMINEN MUIHIN OPPIMISEN OSA-ALUEISIIN
- 2) LIIKKUMISEEN ON HYVÄT MAHDOLLISUUDET ULKONA JA SISÄLLÄ
- 3) LIIKKUMISEN ILO JA HEITTÄYTYMINEN LASTEN TOIVEISIIN

KEHITETTÄVÄT

- 1) TILOJEN TEHOKAS KÄYTTÖ JA MONIPUOLISET VÄLINEET KÄYTTÖÖN SEKÄ LIIKUNNAN LISÄÄMINEN
- 2) VUOSIKELLON JA RUNKOSUUNNITELMAN TEKO SEKÄ ARVIOINTI KÄYTTÖÖN TALOSSA
- 3) HUOLTAJEN JA LASTEN OSALLISTAMINEN LIIKUNTAKASVATUKSEEN

11. Arviointi (toimintakauden keväällä)

- Oma johtajuuskoulutukseni on tuonut uusia ajatuksia ja lisännyt pedagogista osaamistani ja helpottanut veon tuen vähenemistä. Aiheina koulutuksessani on ollut mm. pedagoginen johtaminen, osallisuuden johtaminen ja opettajajohtajuus sekä eettinen johtaminen ja monimuotoisuuden johtaminen. Uskon että voin ammentaa koulutuksestani hyviä teemoja työyhteisön ja tiimien pedagogisiin keskusteluihin.

- Tiimin vastaavat ovat sisäistäneet hienosti työnkuvaansa kuuluvia vastuita ja pedatiimeissa sovitut työt tiimeissä tulevat tehdyiksi. Vasujen kirjauksien aikatauluihin kiinnitetään huomiota enemmän ensi lukuvuonna. Vasun kirjauksien ja vasun on oltava valmistilassa arviointityöryhmän muistion mukaisesti toukokuun loppuun mennessä.
- Työyhteisössä on otettu käyttöön palaute keskustelut uusille talon työntekijöille ja onnistumiskeskustelut henkilöstölle keväällä 2025.
- Palaverien vuosikello/talon yhteinen pedagoginen vuosikello on päivitetty
- Päiväkodissa on luonnon ja liikunnan vuosikellot ja työryhmän vastuuhenkilöt on sovittu. Luonto ja liikunta työryhmän palaverien toteutumiseen sekä sovittuihin tavoitteisiin kiinnitetään huomiota.
- Talossa on otettu käyttöön talon yhteiset sopimukset ja tärkeät sovitut asiat sekä vastuut kansio, joka löytyy kahvihuoneen pöydältä. Kansiosta on helppo tarkistaa mitä on sovittu. Muistamme kuitenkin kansion päivityksen.
- Johtotiimin ja viisujen palaverit eivät ole toteutuneet suunnitellusti. Kiinnitämme tähän huomiota. Ammattiryhmä-palavereja jatketaan mahdollisuuksien mukaan. Suunnitellaan yhteiset tehtävät/aihepiirit pedagogiselle keskustelulle.
- Työvuorojen tekeminen koko talolle kuormittaa liikaa yksittäisiä työntekijöitä. Eli palautamme työvuorotyöryhmän työvuorojen tekemiseen. Jokainen tiimin vastaava on mukana työvuorojen tekemisessä ja tuo oman osaamisensa sekä tietonsa lapsiryhmän ja toisten tiimiläisten tarpeista/toiveista sekä säätää tarvittaessa ryhmänsä työvuorojen hienosäädön.
- Varahenkilöresursseja on lisätty mutta poissaoloja on edelleen paljon. On haastavaa saada resursseja ryhmän ulkopuoliseen työhön: sak-ajat, työryhmät, tiimit, palaverit, kirjaukset ja muu ryhmän ulkopuolinen työ.
- Osallisuuden lisäämisen näkökulmasta katsottuna resurssien niukkuus on haasteellista. Vallan ja vastuiden jako työyhteisössä on jaetun johtajuuden edellytys. Parhaimmillaan osallisuus lisää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia, työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Haasteena on kuitenkin, että pitäisi kyetä luomaan myös sellaiset rakenteet, että sovittujen asioiden tekeminen mahdollistuu. Usein tärkeät työryhmien palaverit peruuntuvat, jos on poissaoloja ja tärkeät sovitut asiat, aikataulut ja tavoitteet jäävät toteutumatta. Tämä on harmillista.
- Työmme on vuorovaikutustyötä ja yhteisistä keskusteluista on noussut selkeä ymmärrys työmme yhteisistä arvoista: vuorovaikutus ja kohtaaminen, sekä siitä miten nämä näkyvät konkreettisesti arjessamme.
- Tiedonkulkua ja perehdytystä pyritään parantamaan koko ajan. Viemme eteenpäin myös ryhmien työntekijä vaihtoja, joilla päästään konkreettisesti tutustumaan toisten lapsiryhmien arkeen.
- Päivystysajat ovat kuormittaneet paljon ja siivouksia on ollut vaikea toteuttaa jatkuvan päivystyksen takia sovitusti. Kesäpäivystyksessä on kokeiltu koko Laukaan varahoitojen yhdistämistä heinäkuussa. Palaute henkilöstöltä yhdistetystä kesäpäivystyksestä oli myönteistä.

LIITE 1.

Lievestuoreen päiväkodin manifesti: ilmaisee yhteiset päämäärämme, ihanteemme ja unelmamme.

- Päiväkodissamme työskentelee riittävä määrä koulutettua ja motivoitunutta henkilökuntaa.
- Resursseja on riittävästi toimivien pedagogisten rakenteiden luomiseen, mutta muistamme myös joustavuuden suunnitelmissa.
- Työntekijät tekevät työtään positiivisella työotteella.
- Osaamme tehdä tiimityötä toinen toisiamme tukien sekä vahvuutemme tuntien.
- Osaamme kuunnella toinen toisiamme ja muistamme lasten ja vanhempien kuuntelemisen ja osallisuuden merkityksen toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa.
- Työmme on vuorovaikutustyötä eli ydin arvoinamme ovat kohtaaminen ja vuorovaikutus.
- Päiväkodin toimintakulttuuri ja työyhteisön ilmapiiri on toisia arvostava ja meillä on luottamusta toinen toisiimme sekä avoimeen vuorovaikutukseen ja keskusteluun tehtävänkuvasta tai koulutustaustasta riippumatta.
- Työmme yhteinen ydintehtävä on lapsi.
- Päiväkodissa on selkeät työnkuvat ja vastualueet ja niitä päivitetään koko ajan.
- Päivittäisjohtamisessa asiat sujuvat ja perustehtävämme mahdollistuu.
- Työssämme annetaan työrauha ja kaikki saavat tilaa työnsä tekemiseen.
- Palaute, positiivinen ja rakentava ovat normaali osa arkeamme sekä keino kehittää työtämme.
- Pedagogiikka ja sen kehittäminen on päiväkodissa kaikkien yhteinen asia tehtävänkuvasta tai koulutustaustasta riippumatta.