

**YKSIKKÖKOHTAINEN PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA**

TOIMINTAKAUSI 2024 – 2025

1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Hulinassa toimii tällä hetkellä kolme ryhmää. Nuppuset 0-2 -vuotiaat, Myttyset 2-5-vuotiaat sekä Mörrit esikoulu. Pedagogiset painopistealueemme ovat luonto, liikunta, pienryhmätoiminta sekä positiivinen pedagogiikka. Arjen toiminnassa keskitymme lapsen vahvuuksiin ja positiiviseen ajatteluun. Opettelemme yhdessä huomaamaan hyvän toisissamme ja ympäristössämme. Vuorohoito määrittää olennaisena osana ryhmiemme ja koko talon toimintaa. Koko henkilökunta on myös kouluttautunut Metsämörriohjaajiksi ja tämän myötä olemme vieneet ryhmien toimintaa enemmän metsään ja luontoon.

2. Rakenteet

Yrittäjä ja päiväkodin johtotiimi vastaavat yksiköstä ja sen kehittämisestä. Kehittämistehtävää toteutetaan ja arvioidaan yhdessä työyhteisön kanssa.

Nuppusten (0-2v.) ryhmässä työskentelee varhaiskasvatuksen opettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, Mytysillä (2-5v.) varhaiskasvatuksen opettaja ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa sekä Mörrillä (esikoulu) varhaiskasvatuksen opettaja / esiopettaja sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Lisäksi Mytysten ryhmässä toimii ryhmäavustaja.

Toimintakaudella 2024-2025 esikoululaisia on talossa niin paljon, että he täyttivät koko Mörri-ryhmän. Viskarit toimivat on Mytysten ryhmässä.

Päiväkotiapulainen vastaa keittiö - ja siistimistöistä.

Jokaisella kasvattajatiimillä on 1h/vko suunnitteluaikaa. Suunnitteluaikaa käytetään toiminnan pedagogiseen suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin sekä lasten asioihin ja arjen toimivuuden kehittämiseen.

Koko talon varhaiskasvatuksen opettajien palaverit ovat 1 krt/ kk.

Koko talon iltapalaverit järjestetään 1 krt/kk. Menneen toimintakauden arviointi ja tulevan toimintakauden suunnittelu pidetään koko työyhteisön kanssa syyskauden alussa.

Talomme johtotiimi eli ”Jatkojohto” kokoontuu 1 krt/kk. ”Jatkojohtoon” kuuluvat yrittäjä, päiväkodin johtaja sekä pedagoginen johtaja. Jatkojohtoon palaverissa suunnitellaan, kehitetään ja arvioidaan toimintaa.

Päiväkodin johtaja osallistuu Laukaan kunnan johtoryhmän palaveriin sekä sääntökirjan päivityspalaveriin.

Pedagoginen johtaja osallistuu Laukaan kunnan vasu-työryhmään ja pedagogisiin iltapäiviin.

Esiopettaja tekee yhteistyötä sekä Lievestuoreen että Laukaan kunnan muiden esiopettajien kanssa sekä koulun kanssa.

Alueemme varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa teemme myös tiiviistä yhteistyötä.

Pedagoginen työvuorosuunnittelu:

Vuorohoidon luonteesta johtuen kiinteitä pienryhmiä ei ole, vaan lapset vaihtuvat ryhmissä päivittäin. Henkilökunnan tehdessä vuorohoidon vaatimia eri vuoroja, myös aikuiset vaihtuvat ryhmissä jonkun verran. Henkilökunnan vaihtuvuus onkin haaste, mutta myös antaa oiva mahdollisuus tutustua ja havainnoida kaikkia lapsia tasapuolisesti. Koko henkilökunta onkin tullut tutuksi kaikille lapsille sekä vanhemmille. Pienryhmät jaetaan päivittäin mm. taitotason ja lapsen mielenkiinnon mukaan.

Siirtymätilanteet ja ulkoilu sujuvat porrastetusti pienryhmissä.

Tilat ovat tehokkaasti käytössä ja hyödynnettävissä sekä aamupäivällä että iltapäivällä. Tiloja käytetään tarvittaessa myös yli ryhmärajojen.

Mörrit ja Myttyset käyvät kaksi kertaa viikossa mörrimetsäretkillä ja Nuppusten ryhmä kerran viikossa.

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Arviointiin ja toiminnan kehittämiseen käytetään huoltajille tehtäviä asiakastyytyväisyyskyselyitä, lasten palautetta kuunnellaan sekä tiimeissä viikoittain arvioidaan toimintaa. Lasten haku- ja tuontitilanteet ovat oivia hetkiä kuulla myös vanhempien palautetta ja toiveita arkeen.

Tiimisopimukset kirjataan syyskauden alussa ja niitä päivitetään pitkin vuotta, aina tarpeen mukaan. Toimintasuunnitelma arvioidaan yhdessä keväällä toimintakauden lopussa.

Syksyllä ja keväällä käydään päiväkodin johtajien kanssa osaamiskeskustelut.

4. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiseksi

Tavoitteet toimintakaudelle 2024-2025:

Asiakaspalautteista nostetut kehittämisen kohteet:

- pidetään kirjaa ruutuajasta, paljonko sitä oikeasti kertyy
- muistetaan ammatillisuus viestittäessä vanhemmille, vaikka he olisivatkin tuttuja

Henkilökunnan arvioinnista ja osaamiskeskusteluista nousseet kehittämisen kohteet:

- Valssiarvioinnista nousi esille viime keväänä draamakasvatuksen vähyys Hulinassa, tänä toimintakautena lisäämme draamakasvatusta toimintasuunnitelmaan
- Tänä syksynä Valssiarvioinnista nousi esille:
 - taukojen ja palaveriaikojen toteutumisesta pidettävä kiinni
 - Palautteen antamisen tavat palautetaan mieleen.
 - Koko talon kuukausittaiset yhteiset hetket toteutuvat kiertävällä vastuulla.
 - Tehostetaan viestintää yli ryhmärajojen.
 - Rauhoitetaan iltapäivän toimintaa jakamalla pienryhmiin ja sulkemalla ovia.
- Yrittäjän tekemä päättötyö: Työhyvinvoinnin tekijät ja kehittäminen Päiväkotihulinassa, toi uusia käytänteitä työhyvinvoinnin seuraamiseen, jotka otamme käyttöön tänä toimintakautena
- Edellä mainitun päättötyön tuloksena myös palaverikäytänteitä uudistetaan

5. Ryhmien joustava muodostaminen ja lasten tuen tarpeisiin vastaaminen

- Lapsiryhmien muodostamisessa huomioidaan lasten ikä- ja kehitystaso, taitotaso, lasten mielenkiinnon kohteet
- Menetelmät ja työvälineet lapsen tuen tarpeen vastaamiseen: positiivinen pedagogiikka, asioiden kuvittaminen, tiimalasit/timerit, rauhoittumislaatikko, päivästrukturi, ennakointi. Ratkaisujen etsiminen yhdessä mm. lapsiryhmän toimivuuteen, toimintaan, yksittäisen lapsen tarpeisiin. Yhteistyö terapeuttien kanssa.
- Vuorohoito korostuu työvuoroissa/toiminnassa, huomioidaan tukea tarvitsevat lapset, irrotetaan resurssia tarvittaessa enemmän. Informaation kulkeminen työyhteisön välillä todella tärkeää, toimintamallit, strukturi.
- Tilojen jakaminen ja niiden tehokas hyödyntäminen, toiminnan porrastaminen, ympäristön rauhoittaminen (aistiyliherkkyydet huomioiden).
- Odotteluhetket, siirtymätilanteet haasteena. Ennakointi toiminnassa. Päivittäinen sopiminen arjen kulusta. Lapsille kuvat tiedottamaan missä työvuorossa kukakin on.
- Varhaiskasvatuksen opettajien yhteiset palaverit/keskustelut, joissa mietitään yhdessä pedagogisia linjoja ja kehitetään pedagogista toimintaa. Reflektointi tiimissä/esimiehen/Veon kanssa.
- Huomioidaan alueen ominaispiirteet vuorohoidon järjestämisessä, asiakasperheitä myös muista kunnista, tuen tarpeessa olevat lapset/perheet. Perheen arjen huomioiminen, perheiden kuuleminen ja ymmärtäminen.

- Toimintakulttuuria edistetään positiivisen pedagogiikan vahvistamisella ja kehittämisellä sekä mahdollistamalla lapsen aktiivinen toimijuus ja osallisuus. Toiminnan suunnittelussa huomioidaan vuorohoidon haasteet. Edellytyksenä tälle on henkilöstön toimiva keskinäinen yhteistyö ja vuorovaikutus, jotta arjen haasteista selvitään. Henkilökunnan sitoutuneisuus oman työn tekemiseen.

6. Monialainen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

- Yhteistyötä tehdään monien tahojen kanssa. Neuvola, puhe- ja toimintaterapeutit, veo, psykologi, oppilashuolto, srk, Laukaan kunta, Lievestuoreen päivähoito ja esiopetus, Lievestuoreen koulu, Laukaan kunnan muut yksityiset päiväkodit.
- Huoltajien kanssa yhteistyötä tehdään sekä päivittäin arkisissa kohtaamisissa että lapsen vasu-keskusteluissa, leops-keskusteluissa, vanhempainilloissa ja koko perheen toiminnallisissa tapahtumissa. Käytössä myös mahdollisuus etäyhteyksiin vasuja/leops-keskusteluja pidettäessä. Huoltajien osallistaminen toimintaan on meille todella tärkeää. Perheen toiveiden ja tarpeiden kuunteleminen ja huomioiminen lapsen asioissa luo pohjan turvalliselle arjelle.

7. Tiedottaminen yksikössä

- Huoltajille tiedotetaan toimintaa koskevista asioista päivittäin. Käytössä on päivittäiset kohtaamiset tuodessa/hakiessa, facebook-sivut, whatsapp-ryhmä, lapsen vasut ja lapsen esiopetuskeskustelut, digitaaliset kasvunkansiot, vanhempainillat ja asiakaskyselyt.
- Henkilökunnan keskinäinen tiedotus tapahtuu arjessa mm. Infoviholla, henkilökunnan wu-ryhmässä ja tiiviillä vuorovaikutuksella henkilökunnan kesken. Iltapalaverit kerran kuukaudessa ja mm. johtoryhmän ja jatkojohdon muistiot ovat henkilökunnan luettavissa. Tiimipalaverit viikoittain.

8. Perehdytys

- Käytössä kasitasoinen perehdytys: koko henkilökunta vastaa uuden työntekijän perehdytyksestä arjessa, päiväkodin johtaja vastaa yrityksen arvoihin ja strategiaan perehdyttämisestä.
- Yksikön johtaja vastaa perehdytyksen tarkistuslistan mukaan siitä, että uusi työntekijä on asianmukaisesti perehdytetty taloon.
- Käytössä koeaikakeskustelut kahden kuukauden välein uuden työntekijän aloittaessa. Koeaika on 6kk.
- Tukea työlleen saa omasta tiimistä sekä päiväkodin johtajalta. Käytössä yksilölliset osaamiskeskustelut sekä tiimiosaamiskeskustelut. Työn mallintaminen.

9. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

- yhdenvertaisuuslaki 2014/1325

1. Milloin ja miten selvitystä on tehty? Mitä asioita selvityksessä nousi esiin?

Keskusteltaessa muiden yksiköiden kanssa huomasimme, että he ovat käyneet enemmän keskusteluja aihetta koskevista käsitteistä. Päätimme tänä toimintakautena avata käsitteitä enemmän.

Kehitettävä teema

2. Kehittämistoimenpiteet

Aikataulu, vastuuhenkilö, milloin arvioidaan

3. Arvioinnin tulokset

1. Käsitteiden avaaminen

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

11. Arviointi (toimintakauden keväällä)

Ruutuaikaa ei seurattu, koska sen käyttö väheni jo yhteisellä keskustelulla ja on pysynyt hyvällä tasolla. Vanhempien kanssa keskustelut ovat olleet ammatillisia ja olemme kiinnittäneet huomiota viestimiseen vanhempien läsnä ollessa.

Draamakasvatus ei ottanut tuulta alleen syksyllä, joten kevätkaudeksi valikoitui yksi työntekijä, joka vieraili ryhmissä kerran kuukaudessa, pitämässä draama -kerhoa. Toiminta lähti hyvin käyntiin ja sitä jatketaan ensi toimintakautena.

Tauot toteutuvat ja suurimmaksi osaksi. Palaveriajoista kiinni pitäminen on yhä hankalaa. Ensi toimintakaudella hyödynnämme enemmän päiväkotiapulaisen käyttämistä mm. ulkoilussa ja nukkariaikana, jotta saadaan aikaa palavereille.

Palautteen antamisen tavat on palautettu mieleen ja henkilökohtaiset palautepurkit ovat jatkuvasti kaikkien käytössä. Käyttö on vielä vähäistä, mutta mietitään tähän jotain ensi toimintakaudelle.

Koko talon kuukausittaiset tuokiot toteutuivat hyvin syyskaudella, mutta unohtuivat jonnekin keväällä. Tähän tehdään toiminnan vuosikello, jolla taataan toiminnan jatkuminen läpi toimintakauden.

Viestintää yli ryhmärajojen on myös syytä vielä hieman hioa. Ryhmän toiminnasta tiedottaminen muihin ryhmiin, jotta mm. ryhmätiloja voisi hyödyntää paremmin, vaatii tarkastelua. Muuten tiedottaminen on parantunut.

Iltapäivät ovat rauhoittuneet, pienryhmätoiminnan ja suunnitelmallisuuden myötä. Ovia muistetaan myös pitää kiinni.

Palaverikäytännöt saivat täysin uuden rungon. Ensi toimintakautena katsomme, kuinka se toimii. Joka toinen talon palaveri pidetään yhteisesti ja joka toinen kerta jakaudumme KEHTO(kehittämisyhmä)/lastenhoitajiin. Näin toivomme voivamme vastata paremmin nopeasti kehittämistä vaativiin asioihin ja samaan enemmän lastenhoitajien ääntä kuuluviin.

