

**YKSIKKÖKOHTAINEN PEDAGOGINEN TOIMINTA- JA KEHITTÄMISSUUNNITELMA**

TOIMINTAKAUSI 2025-2026

1. Kuvaus yksikön toiminnasta

Lievestuoreen päiväkoti 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 ja 84 paikkaa

12 paikkaa, 0–3-vuotiaat Peukaloisen pesä

21 paikkaa, 2–3-vuotiaat Oravan pesä

21 paikkaa, 6-5 vuotiaat Karhun pesä

21 paikkaa, 3-5-vuotiaat Siilin pesä

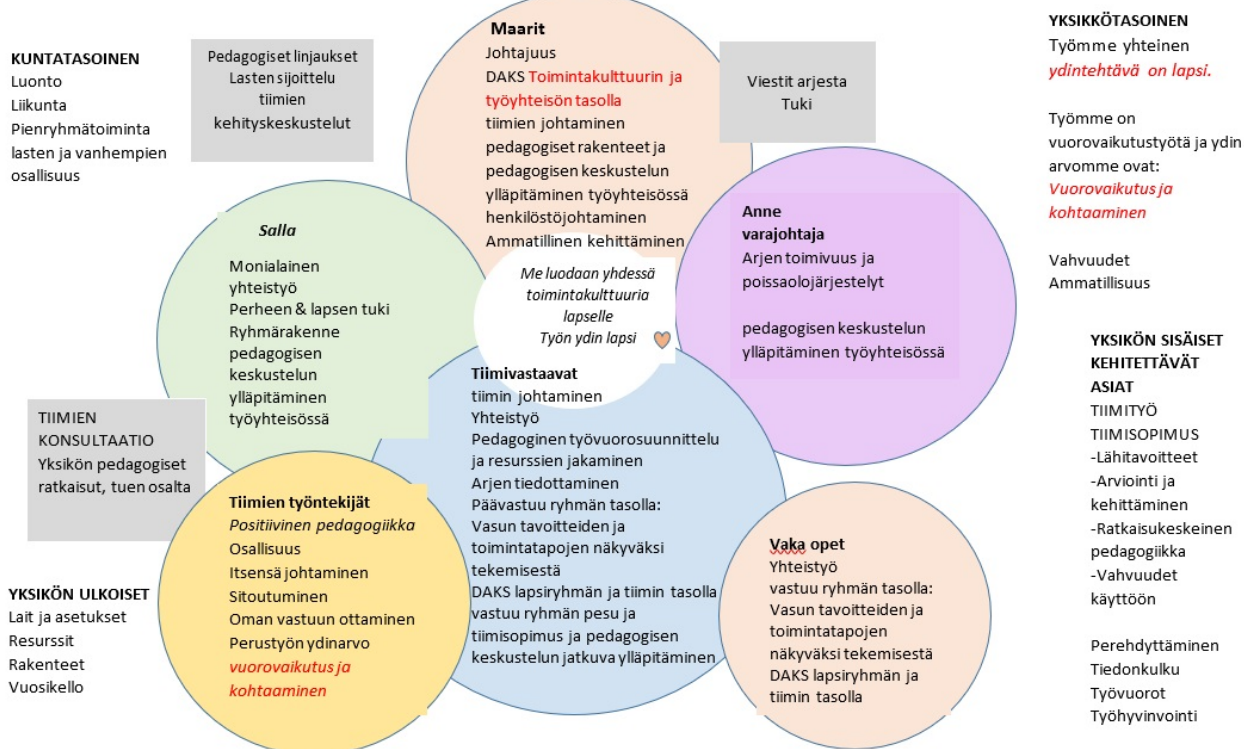
Toimimme joka päivä pienryhmissä, jotka muodostetaan päivittäin lasten hoitoajat, kaverisuhteet, tuen tarpeet, tukilapset sekä lasten mielenkiinnon kohteet huomioiden.

Lievestuoreen päiväkodissa pedagogisen toiminnan painopistealueina ovat Laukaan vasun mukaisesti

- Luonto ja liikunta painopistealueena 2024-2025
- Lasten ja perheiden osallisuus
- Leikki painopistealueena 2025-2026
- Toiminnassamme huomioidaan pienryhmätoiminta, positiivisen pedagogiikan menetelmien sekä vahvuuksien käyttö
- Lapsi ja lapsen ainutlaatuisuus ja vahvuudet, positiivinen kohtaaminen sekä 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.
- Tavoitteenamme on myös, että pedagoginen johtajuus toimii sekä työyhteisön ja toimintakulttuurin, että tiimien ja lapsiryhmän tasoilla.
- Jatkuva pedagogiikan suunnittelu, arviointi, dokumentointi ja kehittäminen ovat osa arkeamme

2. Rakenteet

PEDAGOGINEN JOHTAMINEN 2025-2026



Päiväkodin hallinnollinen johtaja Maarit Jokela toimii Lievestuoreen päiväkodin ja 10.10.2025 alkaen myös Satavuon päiväkodin hallinnollisena esihenkilönä. Yksikön apulaisjohtajana toimii Lievestuoreen päiväkodissa Anne Pynnönen. Alueen varhaiskasvatuksen erityisopettaja antaa konsultointiapua sekä käy tarvittaessa havainnoimassa ryhmissä ja osallistuu vasu- ja esiopetuskeskusteluihin ja palaveriinhin tarpeen mukaan.

Tiimirakenteet toimintakaudella

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

2–3-vuotiaat **Oravan pesä**: varhaiskasvatuksen sosionomi ja varhaiskasvatuksen opettaja sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

5-6-vuotiaat **Karhun pesä**, jossa toimii myös perhepäivähoidon varahoito 2 varhaiskasvatuksen opettajaa ja 1 varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

3-5-vuotiaat **Siilin pesä**: 1 varhaiskasvatuksen opettajaa ja 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa sekä 1 ryhmäavustaja

Varhaiskasvatuksen opettajan vastuut Lievestuoreen päiväkodissa

- ♥ 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.
- ♥ Pitää yllä tiimissään jatkuvaa pedagogista keskustelua.
- ♥ DAKS oman tiimin ja lapsiryhmän tasolla
- ♥ Oman ryhmän pedagoginen työvuoro suunnittelu: resurssit–lasten hoitoajat, sakit, palaverit koulutukset ja muut poissaolot ja koko talon yhteistyö.
- ♥ Vastaa ryhmän päiväkirjojen täyttämisestä

Työvuorot tehdään Quinyxissä kiertävää työvuorosysteemiä muokaten. Varhaiskasvatuksenopettajat toimivat ryhmänsä vastuuhenkilöinä. Lievestuoreen päiväkodissa toimii myös varahenkilö ja perhepäivähoidon varahenkilö.

Rakenteita: palaverit ja tiedottaminen

- ♥ Tiimipalaverit pidetään joka toinen viikko ja mahdollisuuksien mukaan 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 päivä työkokoukset kerran 2 kk eli kehittämisspäivät ja illat
- ♥ Johtotiimi päiväkodin johtaja, veo ja tiiminvastaavat sekä apulaisjohtaja. (ei ole ollut aikaa)
- ♥ Viisut: johtotiimi sekä kaikki tiiminvastaavat (ei ole ollut aikaa)
- ♥ Pedatiimit mahdollisuuksien mukaan eli tarjoamme kaikille talon varhaiskasvatuksen opettajille yhteistä aikaa pedagogiseen keskusteluun → tiiminvastaavat vievät pedatiimin asioita omaan tiimiinsä. (ei ole ollut aikaa)
- ♥ Pedagogiset palaverit lastenhoitajille mahdollisuuksien mukaan (ei ole ollut aikaa)
- ♥ Signal päiväkodin ilmoitustaulu nopeille tiedotteille sekä lasten määrien ja työntekijöiden ilmoittamiseen päivittäin.
- ♥ Maaritin tärkeät INFO, poissaolot ja järjestelyt sekä infotaulu ryhmät Signal
- ♥ Muu talon tiedottaminen esim. tiedottaminen vanhemmille Ed Levon kautta.
- ♥ perjantaisin työvuorojen viikkokatsaus
- ♥ Eskareilla viikoittain käytössä Wilma

3. Toiminnan kehittämisen laadulliset tavoitteet

Asiakastytyytyväisyyskyselyt, lasten palautteet, kehityskeskustelut, palautekeskustelut, tiimi-arvioinnit sekä toiminta- ja kehittämissuunnitelman arviointi.

Tavoite	Toimintatavat, keinot ja menetelmät	Arviointi Tehty 6.6.2026 suunnittelupäivässä!
1. LEIKKI Laukaan varhaiskasvatuksen painopistealueena 2025-2026	♥ Vasun painopistealueet luonto, liikunta, leikki ja osallisuus. ♥ Miten näkyvät ja toteutuvat konkreettisesti arjessa? ♥ lasten palautteet ♥ tiimi-arvioinnit, tiimipalaverimuiston osaksi ♥ valssiarviointi ♥ toiminta- ja kehittämissuunnitelman arviointi. ♥ kehittämisspäivät ♥ onnistumiskeskustelut ♥ kummitoiminta	Taloustilanne ja hankinnat, ♥ Pakolliset ja turvallisuuteen liittyvät hankittava lapsiryhmiin ♥ Resursseja on tiukennettu ja yhteistyötä lisätty
ARVOT ♥ Omat arvojamme suhteessa	♥ yhteinen arvokeskustelu sekä arvojen avaaminen konkreettisesti, miten	♥ keskustelemaa toimintakulttuuria on lisättävä

työyhteisömme arvoihin ♥ Työmme on vuorovaikutustyötä → päiväkodin yhteiset arvot vuorovaikutus ja kohtaaminen ♥ Työyhteisön moninaisuus sekä erilaisuus työyhteisön voimavarana. ♥ Arvokeskustelua jatketaan tiimeissä ja koko talon yhteisiä arvoja päivitetään tarpeen mukaan kevään työkokouksissa.	näkyvät käytännön tasolla ♥ Arvot ja painopistealueet ja avataan konkreettisesti, miten usein, millä tavoin, miten ja missä tilanteissa? Sovitaan työn konkreettiset tavoitteet ja sitoudutaan niihin. (Tiimitehtävä Arvot.) ♥ kohtamisen ja vuorovaikutuksen indikaattorit sekä indikaattoreista nostetut tiimien lähitavoitteet	♥ Yhteiset sovitut asiat, päätökset on koottu yhteen mappiin kahvihuoneeseen kaikkien nähtäväksi ja muistamme myös sopimusten yhteisen päivittämisen. ♥ Toivotaan. että muistetaan myös henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen, tyhy, vanhempainillat ym. tarjoilut ➔ ARVOT HYVIN SISÄISTETTY JÄTETÄÄN POIS ENSI VUODEN TAVOITTEIST A!
PERUSTEHTÄVÄ Miksi teemme työtämme ja mikä on työmme yhteinen merkitys? ♥ Työmme keskipisteenä ovat lapsi ja vuorovaikutus. ♥ Haluamme ohjata, opettaa ja kasvattaa lapsia. ♥ Työmme ydin on lapsi. ♥ LAPSIKUVA	♥ selkeät työnkuvat sekä työtehtävät ja vahvuudet yhteiseen käyttöön koko talossa ♥ Tiimi tehtävä: Millaisia lapsia haluamme kasvattaa?	Toivomme resursseja ♥ Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. ♥ Lapsiryhmän ulkopuoliseen työhön. ♥ Osallisuuden mahdollistamiseen → lisää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja työhyvinvointia ♥ Työn kuormituksen vähentämiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi työyhteisössä ➔ PERUSTEHTÄVÄ HYVIN SISÄISTETTY JÄTETÄÄN POIS ENSI VUODEN TAVOITTEIST A!
2.TOIMINTAKULTTUURI ♥ Haluamme että toimintakulttuurimme osana on avoin keskustelukulttuuri sekä vertaispalaute	♥ Onnistumiskeskustelut ♥ Kehut, kiitokset ja kannustus ♥ Avoin vertaispalaute. ♥ Työntekijöiden osallisuuden ja	♥ Reiluus ja rehellisyys myös takana päin Toivomme resursseja ♥ Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.

niin positiivinen kuin rakentavakin. ♥ Henkilöstön vaihtuvuus: veto ja pitovoima ♥ Ammatillisuus miten lapsille, toisille työntekijöille ja vanhemmille puhutaan? Miten kohtaamme lapsen, toinen toisemme ja vanhemmat? ♥ ♥ Positiivinen ja rakentava vertaispalaute, ei selän takana puhetta ♥ lasten osallisuus? Yksi yhteinen leikki-tila/ryhmä,	vaikutusmahdollisuuksi en lisääminen työyhteisössä ♥ Tiedonkulku ja tiedottaminen ♥ Yhteistoiminnan ja omatoimisuuden lisääminen ♥ Talon yhteiset sopimukset ja tärkeät sovitut asiat sekä vastuut kansio ♥ Muistiodien kirjaaminen kansioon→ja Anne laittaa jakoon ♥ Tiimipalaverit kahden viikon välein ♥ Talonpalaveri kerran kuussa ma ♥ Päittäin kerran kuussa ♥ kerätään sisältöä etukäteen työvuorolista seinälle ♥ Asiakastytytyväisyysskyselyt ♥ Miten vasu ja vasun tavoitteet, lapsikohtaiset toimintatavat sekä ryhmän yhteisesti sovitut toimintatavat näkyvät arjessa? ♥ Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen ♥ palaverien vuosikello ja palaverien pelisäännöt	♥ Lapsiryhmän ulkopuoliseen työhön. Osallisuuden lisääminen lisää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ♥ Apulaisjohtajan tukea esihenkilön työlle tarvitaan ♥ Annen ja Maaritin työnkuva 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 ♥ koulutuksiin ♥ Uusia rakenteita toimivampaan pedagogiikkaan ♥ Teams mahdollisuus palavereihin/koulutuksiin
TALON YHTEINEN PEDAGOGIIKKA	♥ Yhteinen keskustelu ja pedagogiset sisällöt ♥ yhteiset pedagogiset vuosikellot (Anne) ♥ tiimin pedagoginen suunnitelma/pesu sekä yleisen tuen valikko ♥ lapset mukaan toiminnan suunnitteluun	♥ Kaikki halutaan mukaan keskusteluun. Yhteinen pedagogiikka on yhteinen asia ja jokainen veloitetaan osallistumaan yhteisen pedagogiikan luomiseen eli kaikkien pitää olla mukana kehittämässä ja arvioimassa talon yhteistä pedagogiikkaa ja toimintakulttuuria. Toivomme resursseja ♥ Lapsiryhmän ulkopuoliseen työhön. Osallisuuden lisääminen lisää henkilöstön

		vaikutusmahdollisuuksia, työhyvinvointia. ♥ Pedagoginen osaaminen ja vahvuudet käyttöön koko talossa. ♥ SAK-aika, vuosikellot ym. valmistelu ryhmän ulkopuolella
--	--	---

Liikuntakasvatuksen teemavuodet Valssi 2024-2025 tavoitteet

- ♥ Tilojen ja välineiden tehokas ja monipuolinen käyttö
- ♥ Liikuntaa siirtymiin ja toimintahetkiin
- ♥ Ryhmiin liikuntavälinepakki ja vuosikellot, joita hyödynnetään koko talossa.
- ♥ Yritämme saada vanhempia mukaan suunnittelemaan luonto- ja liikuntatoimintaa mm. juhlat ja tapahtumat
- ♥ Lasten liikkumisen lisääminen
- ♥ Oppimisympäristöjen muokkaaminen lasten kanssa
- ♥ Ohjattu ulkoliikunta: ulkotoiminnan ja leikin lisääminen pihalla + leikinvalintakuvat eri toiminnoista
- ♥ Retket: metsäpolut, järvenranta, marjastus, eläinpiha, lähileikkipuistovierailut ja luontoretket min 2/vk.
- ♥ Metsämörri koulutuksen näkyväksi tekeminen arjessa.

Luonto ja liikunta huoltajien osallisuus ja toiveet

- ♥ Liikuntaa siirtymiin
- ♥ Lisää retkiä ja ohjattua ulkoliikuntaa
- ♥ Luontokasvatus: puut ja puiden lehdet, luonnon puhtaana pitäminen, kalat, ötökät, marjat ja sienet.
- ♥ 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 temppurata

Leikin teemavuodet Valssi 2025-2026

“Oletteko te vain leikkineet tänään?”



Leikissä lapsen ulkoinen ja sisäinen maailma kohtaavat!

Syksyllä 2025 mietimme tiimeissä, miten päiväkodissamme tuetaan leikkiä ja huomioidaan lasten toiveet ja kiinnostuksen kohteet. Keskustelimme myös tiimeissä, mitä tavoitteita leikillä on ja mitä asioita leikin kautta tuetaan päiväkodissa. Mietimme saako lapsi valita itse leikin ja huomioidaanko leikissä erilaiset persoonat. Lisäksi keskustelimme siitä, mikä aikuisen rooli on leikissä, miten leikkivälineet ovat lasten saatavissa, miten tuetaan pitkäkestoista leikkiä sekä miten lapsia otetaan muokkaamaan oppimisympäristöjä.

Vanhempien osallisuus leikki (kysely lapselle/vanhemmille)

Lapsen lempileikeiksi ja kiinnostuksen kohteiksi nousivat

- ♥ nukkeleikit, kotileikit ja roolileikit
- ♥ Autot, duplot/legot, kirjat, hiekkalaatikkopuuhat
- ♥ Autot- ym. koneleikit, rakentelut ja palloleikit sekä liikuntaleikit

Päiväkodille toivottiin pitkäkestoista leikkiloina tilaa isolle junaradalle tai auto leikille sekä tilaa rakentelulle ja liikkumiselle. Muita toiveita ja ideoita oli, että huomioitaisiin eri asioiden opettelu leikin ohella mm. värit, vuorottelu ja säännöt sekä kaveri- ja tunnetaitojen harjoittelu leikin avulla.

Muita Laadullisia tavoitteita

- ♥ 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.
- ♥ Kiusaamiseen puuttuminen
- ♥ Työnjako ja vastuiden jakaminen työyhteisössä
- ♥ Veon tuki
- ♥ Henkilöstön vaihtuvuus/varahenkilöjärjestelmän kehittäminen
- ♥ Teams mahdollisuus palaveriin/koulutuksiin osallistumisessa → taloudellinen ja aika sekä resurssikysymys pitkän välimatkan takia.

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

1. Vuosisuunnitelma yksikön kehittämiselle

Työyhteisön toimintaa kehitetään ja arvioitiin kesäkuun 2025 suunnittelupäivässä

Kävimme läpi yhdessä talon yhteiset arvot ja miten ne näkyvät konkreettisesti arjessamme. Pohdimme myös aidon läsnäolon merkitystä työyhteisössä, lapsikuva, tiimien työntekijöiden työnkuvia ja vahvuuksia. Työyhteisössä haluamme myös lisätä positiivisuutta, kehuja, kiitoksia, kannustusta ja toisen työn arvostusta.

Haluamme Lievestuoreen päiväkodissa, että ammatillisuus ja pedagoginen johtajuus toimivat kaikilla tasoilla ja muistamme jatkuvan DAKS:n eli (toiminnan dokumentoinnin, arvioinnin, kehittämisen ja suunnittelun) Tavoitteena Lievestuoreen päiväkodissa on myös tiimien itsenäinen työskentely sekä ratkaisukeskeinen 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. Pedatiimeissa teimme keväällä 2025 Lievestuoreen päiväkodin manifestin ja mietimme teesit, jotka ohjaavat toimintaamme (liite 1).

Olemme myös miettineet työyhteisönä perustehtäväämme. Miksi teemme työtämme, mikä on työemme yhteinen merkitys? Selkeästi nousi yhteinen ymmärrys siitä, että työemme keskipisteenä ovat lapsi ja vuorovaikutus. Olemme hakeutuneet alalle lasten takia ja siksi, että haluamme ohjata, opettaa ja kasvattaa lapsia. Eli työemme ydin on lapsi. Olemme miettineet tiimeissä myös lapsikuvaamme eli sitä, millaisia lapsia haluamme kasvattaa. Työmme on vuorovaikutustyötä ja olemmekin 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 arvojamme suhteessa työyhteisöimme arvoihin ja työyhteisöimme moninaisuuteen liittyviä asioita sekä erilaisuutta työyhteisön voimavarana. Eettinen johtaminen ja moninaisuuden johtaminen lisäävät työyhteisön työhyvinvointia ja saavat henkilöstön aktivoitumaan ja sitoutumaan työhönsä. Lisäksi niiden avulla vahvistetaan henkilöstön turvallisuuden tunnetta ja työtyytyväisyyttä. Työyhteisön kehittäminen eettisesti vahvaksi vaatii myös jatkuvaa toiminnan kehittämistä sekä koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin pelisääntöihin. Arvokeskustelua jatketaan tiimeissä ja koko talon yhteisiä arvoja päivitetään tarpeen mukaan kevään työkokouksissa.

Työvälineinäimme toimivat:

- ♥ yhteiset arvot. Arvot ja painopistealueet ja avataan konkreettisesti, miten usein, millä tavoin, miten ja missä tilanteissa? Sovitaan työn konkreettiset tavoitteet ja sitoudutaan niihin.
- ♥ selkeät työnkuvat sekä työtehtävät ja vahvuudet yhteiseen käyttöön koko talossa
- ♥ talon yhteiset sopimukset ja tärkeät sovitut asiat sekä vastuut kansio
- ♥ yhteiset pedagogiset vuosikellot
- ♥ Yhteinen keskustelu ja pedagogiset sisällöt
- ♥ tiimin pedagoginen suunnitelma/pesu sekä yleisen tuen valikko
- ♥ kohtaamisen ja vuorovaikutuksen indikaattorit sekä indikaattoreista nostetut tiimien lähitavoitteet.
- ♥ Ammatillisuus miten lapsille, toisille työntekijöille ja vanhemmille puhutaan? Miten kohtaamme lapsen, toinen toisemme ja vanhemmat?
- ♥ Vasun painopistealueet: luonto, liikunta, pienryhmätoiminta, lasten ja vanhempien osallisuus ja leikki. Avataan miten näkyvät ja toteutuvat konkreettisesti

- ♥ Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen
- ♥ Tiedonkulku ja tiedottaminen

Tiimien pedagogiseen suunnitelmaan kirjataan yhteiset tavoitteet, toimintatavat ja sovitut asiat. Tiimi valitsee itselleen lähitavoitteet, joita arvioidaan säännöllisesti eli muistamme jatkuvan dokumentoinnin, arvioinnin, kehittämisen ja suunnittelun (DAKS) lapsiryhmien ja tiimien tasolla. Tiimit harjoittelevat myös 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 inklusiosta. Kohtaamme kaikki perheet, lapset ja työkaverit tasa-arvoisesti. Haluamme parantaa ulkoista viestintää. Annamme kasvotusten henkilökohtaisempaa palautetta lapsen päivästä ja keskitytään vuorovaikutukseen sekä huoltajien että lapsen kanssa.

Muistamme pedagogisen suunnittelun osana työtämme. Pedagogisena tavoitteena on myös lapsen tunne- ja kaveritaitojen vahvistaminen, yhdessä opettelu ja oppiminen. Sisätilojen oppimisympäristöjä kehitetään tavoitteena turvalliset, monipuoliset, viihtyisät, toimivat ja oppimista edistävät tilat. Oppimisympäristöjä suunnitellaan ja rakennetaan yhdessä lasten kanssa.

Lapset puheeksi koulutuksiin Lievestuoreen päiväkodista on osallistuttu kiitettävästi viime vuosina eli tässä meillä on vahva osaaminen. Koulutuksen tarve ja mahdollisuudet nousivat myös esiin myös henkilöstön työtyytyväisyyskyselyssä. Toivomme, että jokainen pääsee tasapuolisesti osallistumaan tarjolla oleviin ilmaisiin 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.

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

2. 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, sisärukkaset, 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. Vanhemprien asiantuntijuus kirjataan lapsen vasaun, yhdessä toisten osapuolten kanssa.

Kuvaus lapsiryhmien tuen tarpeesta

Havainnot lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta kootaan vasaun 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.

3. 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

4. Tiedottaminen yksikössä

Millä tavoin henkilöstöä tiedotetaan ja pidetään ajan tasalla?

- ♥ Sähköposti tiimin vastaavien kautta sekä osa jakeluna kaikki (jokainen vastaa itse lukemisesta!)
- ♥ Tekstiviestit
- ♥ Viikkopalaveri: tiedotettavat asiat → 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: Maaritin tärkeät tiedotettavat, poissaolot ja järjestelyt sekä ryhmien infotaulu sekä päiväkodin ilmoitustaulu
- ♥ 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

5. 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 palaveriin hän osallistuu.
- ♥ Perehdytykseen materiaalia y-aseamalla perehdytys kansiossa ja osa on lähetetty kaikkien työntekijöiden sähköpostiin.
- ♥ Perehdytykseen työnjako: Vastuuta perehdytyksestä myös ryhmien tiimin vastaaville ja tiimeille
- ♥ 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.

6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteenveto

Tasa-arvoinen kohtelu ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä on avattu työkokouksissa ja olemme visioineet moninaisuuden eri osa-alueiden Ihanteellista tilannetta päiväkodissa viiden vuoden kuluttua työntekijöiden ja perheiden tasoilla.

Moninaisuuden osa-alueet

1. etnisyys, kulttuuri ja kieli
2. ikään liittyvä
3. tuentarve, vammaisuus ym.
4. sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen
5. Tavoitteiden ja arvojen monimuotoisuus
6. Päiväkodin ja työyhteisön arvot, työnteon arvot ja käytännöt
7. Osaamisen monimuotoisuus: koulutustaso, kokemukset ja työkokemus Sekä yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden tasoilla

7. Valssi-arviointikeskustelun yhteenveto: vahvuudet ja kehittämiskohteet

Lievestuoreen päiväkodin yhteenveto liikuntakasvatuksen teemavuodet Valssi 2024-2025:

VAHVUUDET

- 1) Liikkumisen yhdistäminen muihin oppimisen osa-alueisiin
- 2) Liikkumiseen 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) Vuosikellot ja arviointi käyttöön koko talossa
- 3) Huoltajien ja lasten osallistaminen liikuntakasvatukseen

Lievestuoreen päiväkodin yhteenveto Leikin teemavuodet Valssi 2025-2026

HAASTEET

- ♥ Havainnointi ja dokumentointi yhteisesti sovitulla tavalla sekä leikin havainnoinnin hyödyntäminen arvioinnissa
- ♥ Pitkäkestoisuus leikeissä
- ♥ Ryhmän leikkivälineistön ja oppimisympäristön arviointi ja kehittäminen yhdessä lasten kanssa.
- ♥ Keskustelu leikistä osana toimintamme suunnittelua ja kehittämistä (jakoi mielipiteitä eri ryhmien välillä)
- ♥ Leikin yhdistäminen oppimisen alueisiin ja muihin toiminnan muotoihin (pienillä koettiin, että toteutuu paremmin kuin isoilla)

ONNISTUMISET

- ♥ Lapsilla on aikaa oma ehtoiseen leikkiin
- ♥ Huolehdimme leikkien monipuolisuudesta
- ♥ Leikeissä huumoria, hassuttelua ja heittäytymistä. Sekä aikuisen sitoutuneisuus leikeissä.
- ♥ Tasa-arvoisuus ja osallisuus leikeissä
- ♥ Myönteinen palaute leikeissä

8. Arviointi (toimintakauden keväällä)

- ♥ Aikaa pedagogiseen johtamiseen on niukasti. Teemoja työyhteisön ja tiimien pedagogisiin keskusteluihin.
- ♥ Tiimeissä ja koko talossa harjoitellaan ottamaan vastuuta ja toimimaan tilanteissa oma-aloitteisemmin apulaisjohtajan tuella ilman esihenkilöä.
- ♥ Vasujen kirjauksien aikatauluihin kiinnitetään huomiota. Vasun kirjauksien ja vasun on oltava valmistilassa arviointityöryhmän muistion mukaisesti toukokuun loppuun mennessä 2026.
- ♥ Otettu käyttöön palautekeskustelut uusille talon työntekijöille ja onnistumiskeskustelut
- ♥ Palaverien vuosikello/talon yhteinen pedagoginen vuosikello on päivitetty
- ♥ Päiväkodissa on luonnon ja liikunnan vuosikellot
- ♥ Päivätyökokouskäytäntö on toiminut hyvin ja työyhteisössä on ollut suuri tarve yhteiselle pedagogiselle keskustelulle.
- ♥ Työvuorojen tekeminen siirtyy johtajalta apulaisjohtajalle ensi syksystä. Jokainen tiimi on mukana työvuorojen tekemisessä ja tuo oman osaamisensa sekä tietonsa lapsiryhmän ja toisten tiimiläisten tarpeista sekä säätää tarvittaessa ryhmänsä työvuorojen hienosäädön.
- ♥ Varahenkilöresursseja on lisätty mutta poissaoloja on edelleen paljon. On edelleen 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. 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. Perehdytys on jokaisen oikeus ja myös velvollisuus.
- ♥ Viemme eteenpäin myös ryhmien työntekijävaihtoja, joilla päästään konkreettisesti tutustumaan toisten lapsiryhmien arkeen.
- ♥ yt-neuvottelut ovat kuormittaneet työntekijöitä tänä vuonna jonkun verran ja säästöpainee
- ♥ Päivystysajat ovat kuormittaneet aiemmin ja siivouksia on ollut vaikea toteuttaa jatkuvan päivystyksen takia sovitusti. Nyt onneksi päivystyksessä on siirrytty keskittämään toimintaa ja tehty enemmän yhteistyötä sekä jaettu resursseja.

MITÄ HALUAISIT KEHITTÄÄ VIELÄ TYÖYHTEISÖSSÄMME?

Onnistumiskeskusteluista nousseet työntekijöiden toiveet kevät 2026

- ♥ Palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Palautetta kaikille. Kehittävää vertaispalautetta. Palautetta Annelta ja Maaritilta. Aikaa palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen. Liian vähän arjessa tulee kehuttua/annettua palautetta. Ei pitäisi pitää itsestään selvyytenä sitä, että hommat toimivat. Usein esiin nostetaan vain epäkohtia/kiinnitetään huomiota mikä menee huonosti, ei siihen mikä menee hyvin.
- ♥ Arvostava vuorovaikutus ja toisen työn arvostaminen. Puhalletaan yhteen hiileen.
- ♥ Luottamuksellinen ilmapiiri

- ♥ Reiluus ja tasapuolisuus
- ♥ Tiedonsaanti
- ♥ Lasten parlamentti toimimaan
- ♥ Yhteisistä tavaroista ja asioista huoli, niistä huolehtiminen (siisteys, korjaus..)
- ♥ Huoltajien ja lasten osallisuus
- ♥ "Säätämisen" vähentäminen
- ♥ Tavoitteisiin palaamista.
- ♥ Yhteistyötä yli rajojen, isot-pienet, lapset sekaisin.
- ♥ Asioiden tiedottaminen, myös varahenkilölle esim. on retkipäivä. Säännöllinen rytmi on hyvä.
- ♥ Avointa keskustelua koko talossa, asioista puhutaan suoraan.
- ♥ Kyselyt huoltajille/lapsille, arvostava vuorovaikutus
- ♥ Pidettäisiin kiinni sovituista asioista ja tietenkin ensin olisi tärkeä sopia ja kirjata asiat mitä ollaan sovittu ja kuka on yhdyshlö (huolehtii, että asia toteutuu ryhmän sisällä/talon sisällä. Talossa on otettu käyttöön talon yhteiset sopimukset ja tärkeät sovitut asiat sekä vastuut kansio, joka löytyy kahvihuoneen pöydältä. Kansiota on helppo tarkistaa mitä on sovittu. Muistamme kuitenkin kansion jatkuvan päivityksen.
- ♥ Ajan puute, suunnitelmia ei ehdi käydä läpi usein, lapset ensin!

LIITE 1. Lievestuoreen päiväkodin manifesti:

Yhteiset arvomme, toiveemme sekä tavoitteet työllemme

- ♥ 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 tehtäväkuvasta tai koulutustaustasta riippumatta.
- ♥ Työmme yhteinen ydintehtävä on lapsi.
- ♥ Päiväkodissa on selkeät työnkuvat ja vastuualueet 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 tehtäväkuvasta tai koulutustaustasta riippumatta.