

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Daghemmet Aleksandra

### Daghemmet Aleksandra

#### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022–2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä \_\_15\_\_pidetty/\_7.11.2022\_\_kaikki

30.3. mennessä \_\_26\_\_pidetty/\_31.5.2022\_\_kaikki

Mahdolliset kommentit:

*Vasujen pitämiseen ja kirjaamiseen liittyvät viiveet ovat olleet sidoksissa henkilöstömuutoksiin. Wilmassa myös teknisiä ongelmia ja kirjaukset hävisivät osittain.*

#### 2. Tiimin toiminnan arviointi

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

*Leikkiympäristön ja pedagogiikan kehittäminen näkyy lapsen tarpeiden mukaisesti. Toimintaa on mukautettu paljon miettimällä yhteisiä ratkaisuja ja niihin on kohtalaisesti sitouduttu. Aikapula vasujen läpikäynnissä. Yksikköön tuli erityistä tukea vaativa lapsi; järjestelyt ovat vienneet paljon aikaa ja energiaa; on olo, ettei olla ehditty antamaan riittävästi aikaa muille lapsille.*

*Tiimityötä ja yhteisöllisyyttä tulee kehittää ja siihen satsata vuodenvaihteessa uuteen yksikköön siirtyessä.*

*Aleksandran lapset puhuvat paljon enemmän suomea kuin ruotsia; huoltajat eivät kotona tue ruotsin kielen kehitystä.*

#### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.

*Tiiminjohtajuustaidot tiimeissä kehittyneet ; näkyy pedagogiikassa ja sitoutumisessa työhön ja struktuuriin. Vuorovaikutuksen*

*ongelmat osittain refleктоituivat tiimityöskentelyyn ja jaksamiseen ja koko työyhteisöön. Yksikkö saanut työnohjausta. Pedagogiset painopistealueet: tunne- ja vuorovaikutustaidot ovat arjessa esillä koko ajan ruotsinkielisillä materiaaleilla. Tukiviittomat toisessa ryhmässä käytössä puheen tukena ovat jo oikeaa arkea. Liikuntaa viikoittain, osallistuminen myös ruotsinkielisen yhteisön tapahtumaan Solvallassa.*

### **Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.**

*Johtajan tukena ollut työsuojelu, HR ja oma esihenkilö. Raskas vuosi, jonka aikana työsuhteissa muutoksia ja prosesseja, joita ei yleensä ole. Ruotsinkielisten lasten tukipalvelut kiven alla ja työläitä hoitaa ilman selkeää polkua.*

*Huoli henkilöstön riittävydestä jatkuva.*

*Perheet kuitenkin pääosin tyytyväisiä ja raskaina aikoina "hengessä mukana".*

## **4. Yhteisöllinen oppilashuolto**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe: *Kiusaamisen ennaltaehkäisy*

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

*Kutsuttaja monialaisia osallistujia ei saatu paikalle eikä Teamsiin, käytimme veon ja opettajien kanssa ajan vasun kirjaamisen tarkentamiseen.*

## **Miten yhteistyö on sujunut?**



*Erityisopetuksen koordinaattori otti kopin erityistä tukea vaativan lapsen asioissa, palveluja ei vain ole tarjolla.*

## **Muuta**

*Päiväkodinjohtajan näkökulma: Kaikkeni olen yrittänyt.*

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Enärannan päiväkoti

Päiväkodin nimi: Enärannan päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissämme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 43pidetty/52kaikki

30.3. mennessä 53pidetty/55kaikki

Mahdolliset kommentit:

Keväällä 2023 vasu- ja leops työskentely sujui mutkattomasti ja suunnitelmallisesti.

Jokainen opettaja sai kokonaisia päiviä käytettäväksi työskentelyyn ja se koettiin työnkuormaa pienentäväksi ja hyväksi asiaksi.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

Päiväkodissa sujuu peruspedagogiikka, pienryhmätoiminta ja varhaiskasvatussuunnitelman mukainen toiminta pääsääntöisesti. Kuvien käyttö ja henkilöstön rooli leikeissä vaatii vielä vahvistamista. Osasta tiimeistä nousi pienryhmätoiminnan vielä suunnitelmallisempi käyttö esille. Ruokailun, pukemisten ja lepo hetken pedagogiikasta puhuimme arvioinneissa paljon kokopäiväpedagogiikan hengessä. Seuraavan toimintakauden yhteiset päiväkodin tavoitteet liittyvät leikkiin.

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.

Enärannan päiväkodin opettajat ovat pääsääntöisesti hoitaneet työnsä hyvin ja ymmärtävät jaetun johtajuuden ja tiimi johtajuuden ajatuksen ja toteuttavat sitä toiminnassaan. Tiiminjohtajuus on toimintakauden aikana pääsääntöisesti vahvistunut. Välillä töitä kerääntyy ja pitää priorisoida hoidettavia asioita, mutta lähtökohtaisesti asiat on tullut hoidettua. Opettajilla on ollut yhteissuunnittelu aikoja pedagogisten painopistealueiden ympärillä ja ne on koettu hyväksi tavoiksi kehittää koko talon pedagogiikkaa. Opettajat toivat esille kuitenkin, että näitä saisi olla useammin ja vielä

tarkemmin tavoittein. Myös eri tiimien, kuten leikki- ja liikuntatiimille opettajat kokivat tarvittavan tarkemmin määritellyt tavoitteet, joihin tiimit miettivät toimintatapoja.

### Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.

Päiväkodin johtajan näkökulmasta opettajat ovat pääsääntöisesti edistyneet tiiminjohtamisessa ja ovat ottaneet tiimissä vaikeitakin asioita puheeksi. Jaetun johtamisen idea on tunnustettu ja sen vahvistamista jatketaan. Päiväkodin johtajan näkökulmasta opettajien ehdotus selkeistä tavoitteista eri tiimeille tullaan tekemään seuraavalla toimintakaudella. Seuraavan toimintakauden päiväkodin omiksi täsmätavoitteiksi nostettiin ohjattu leikki, mitä se tarkoittaa käytännössä ja miten sitä voi toteuttaa sekä ulkoilun pedagogiikka ja ulkoleikit. Näitä mietitään koko talon yhteisissä leikkitiimeissä sekä kukin tiimi miettii: mitä ne tarkoittavat meidän ryhmässä ja miten niitä voisi toteuttaa.

Kausi on ollut rikkonainen ja varajohtaja koki oman roolinsa haastavaksi arvioida, koska on toiminut osan kautta opettajana ja osan kautta päiväkodinjohtajana sekä opettajana. Kokonaiskuvaa katsoen päiväkodin johtajalla ja opettajilla on saman suuntainen ajatus päiväkodin johtamisen tilasta, enemmän on toimivia asioita, kuin niitä, jotka eivät toimi.

## 4. Yhteisöllinen oppilashuolto

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

Kaveritaidot

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus varhaiskasvatuksessa.

Miten yhteistyö on sujunut?

Yhteistyö on sujunut paremmin. Neuvolan terveydenhoitajakin on aktivoitunut osallistumaan palavereihin. Kuraattori on käynyt eskareiden kanssa pitämässä tuokioita, se on koettu hyväksi asiaksi. Harmillista, että kuraattori vaihtuu taas.

## 5. Muuta

Kausi on ollut hiukan rikkonainen, koska päiväkodin johtaja ja varajohtaja ovat molemmat hoitaneet johtajuutta ja varajohtajalla on ollut koko ajan oma ryhmä johtajuuden ohella. Olemme saaneet kuitenkin paljon asioita tehtyä, mutta pidempi aikainen kehittämistyö ei ole ollut tavoitteiden mukaista.

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Haimoon päiväkoti

Päiväkodin nimi: Haimoon päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 31 pidetty / 35 kaikki

30.3. mennessä 30 pidetty / 35 kaikki

Mahdolliset kommentit:

Vasut ja Leops saatiin käytyä hyvin aikatauluun mennessä.

Aikataulua venyttää tuen lasten palaverit, jotka ovat moniammatillisia ja joihin usein osallistuu myös asiantuntijoita ja kuntouttajia varhaiskasvatuksen ulkopuolelta.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Yhteistyön kehittäminen yli ryhmärajojen. Tätä on jo kehitetty, mutta tarvitaan lisää aikaa ja tähän asiaan huomiota. Yksikkö on pieni, joten joustavuus ja yhdessä tekeminen korostuvat yksikön toiminnassa.

### 3. Johtajuuden arviointi tuloskortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Oppimisympäristöjen muokkaus ja joustavat oppimisympäristöt kehittyneet kauden aikana. Kuvat paremmin esillä ja toiminnan näkyvyys parantunut. Aikuinen mukana leikissä, lorutellaan ja lauletaan paljon, ollaan oikeasti läsnä.

Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.

Yhteistyö ja vuorovaikutus henkilökunnan sisällä. Heikko yhteistyö- ja vuorovaikutus henkilökunnan sisällä voi vaikuttaa negatiivisesti

työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja kuormittumiseen. Yksikössä kiinnitettävä huomiota, että työn kuormittavuus jakautuu tasaisesti työntekijöille, ja että kommunikointi on rakentavaa ja yhdessä sovituista asioista pidetään kiinni.

Yleisesti työyksikössä on hyvä työilmapiiri ja henkilöstö toimii hyvin yhteen.

### **Yhteisöllinen opiskeluhoolto**

Syksyn 2022 OHR 3.10.2022

Kevään 2023 OHR 6.3.2023 kaveritaidot, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Miten yhteistyö on sujunut?

Ohr- yhteistyö on sujunut hyvin. Nyt kun aikataulut ohr-palavereiden osalta oin ajoissa tiedossa, osallistujat pystyvät huomioimaan ne oman työn suunnittelussa. Kuraattorien kanssa yhteistyö on ollut vähäistä, mutta taloja on kannustettu olemaan aktiivisesti yhteydessä kuraattoriin. Muiden toimijoiden kanssa tehdään yhteistyötä aktiivisesti, mikäli tarvetta on. Viime toimintakaudella sovittiin, että 4-v kaavakkeet tulisi suoraan yksiköihin takaisin neuvolasta, mutta tämä ei valitettavasti ole toteutunut.

#### 4. Muuta

Haimoon päiväkodin henkilöstörakenne on hyvä. Yksikössä on sitoutuneita työntekijöitä, ja myös määräaikaiset ovat sitoutuneita palaamaan työskentelemään Haimooseen.

Opettajaresurssit ovat olleet vähäiset ja kolmesta opettajan paikasta vain yksi on ollut täytettynä koulutuksen saaneella opettajalla. Tämä tuo painetta yksittäiselle opettajalle ja vertaistuki puuttuu työstä.

Varhaiskasvatuksessa tulisi miettiä miten saisimme pidettyä hyvät ja ammatillisesti vahvat määräaikaiset kunnassa. Osalla määräaikaisesta henkilöstöstä työpisteen sijainti on merkittävä eikä hän hakeudu avoimiin toimiin jotka on ns. väärällä sijainnilla.



## Toimintakauden arvioinnin koonti, Hiidenrannan päiväkoti

Hiidenrannan päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissämme on toimintakauden 2022–2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä \_\_\_ 62\_\_pidetty/\_\_\_5.11.2022\_\_\_kaikki

30.3. mennessä \_\_\_65\_\_pidetty/\_\_\_28.4.2023\_\_\_kaikki

Mahdolliset kommentit:

*Eläkejärjestelyt ja muut poissaolot ovat siirtäneet muutamaa vasua ja esiops-keskustelua. Vasukeskustelujen lisäksi on pidetty paljon moniammatillisia palavereja, jotka ovat lisääntyneet huomattavasti.*

### 2. Tiimin toiminnan arviointi

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

*Leikkiympäristöjen kehittäminen, pienryhmätoiminnan kehittäminen onnistunutta ja jatkuvaa. Toimintatapoja on muutettu lasten tarpeiden mukaisesti. Vahvuusperustainen pedagogiikka on ollut palkitsevaa. Lasten osallisuutta pohditaan jatkuvasti, miten sitä voidaan lisätä. Positiivisen pedagogiikan keinoin lisäämme jatkossa lapsen osallisuutta, henkilöstön työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettelu arjen tasolla toimii, kuvat tukena. Henkilöstön läsnäolo aitoa. Kokopäiväpedagogiikka hyvässä vauhdissa!*

### **3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta**

#### **Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.**

*Yhteisöllisyyttä on koronan jälkeen lisätty ja sitä tulee lisätä vielä enemmän yhteisillä toiminnoilla arjessa ja pedagogiikassa esim. pajatyöskentelyllä ja muilla yli ryhmärajojen menevillä toiminnoilla. Liikuntahetkiä on ollut mukavasti ja tarjottu huoltajille osallistua yhdessä lasten kanssa. Opettajien pedatiimeihin kaivataan enemmän vapaata pedagogista keskustelua arjen ilmiöistä. SAK-aika toteutuu epätasaisesti tiimien välillä, joskus mahdoton lähteä ryhmästä. Tuen tarvetta on ollut tällä toimintakaudella paljon, ja sen mukanaan tuoma asiat ovat yllättäneet osin laajuudellaan. Toimintaa on muutettu aidosti tukemaan lapsen tarpeita. Lisäresurssit tulivat tarpeeseen ja niitä on suunnitelmallisesti hyödynnetty.*

#### **Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.**

*Hiidenrannan henkilöstö sitoutuu vahvasti omaan työhönsä ja Vihdin varhaiskasvatuksen painopistealueisiin. Lasten ja perheiden asiat menevät eteenpäin. Veon kanssa yhteistyö sujuu sovitusti, tietenkin mahdollisuuksien mukaan toivotaan, että hän voisi toimia yksikössä isommalla työpanoksella. Kaikkiin ”epäkohtiin” ei voi vaikuttaa, vaan ne on hyväksyttävä myös opettaja/ tiimitasolla. Hiidenrannan päiväkodin henkilökunta toivoo saavansa työskennellä ideaalimaailmassa ☺ ja tällä toimintakaudella on jouduttu tästä ajatuksesta luopumaan. Pedagogista keskustelua käydään niistä lähtökohdista käsin mitkä olosuhteet ovat. Liikuntaa lisääviä yhteisiä tapahtumia on ollut mukavasti ja arjessa ryhmät liikkuvat paljon. Yleisesti ottaen yksikössä joutuu karsimaan toimintaa, koska sitä on niin paljon. VÄHEMMÄN ON ENEMMÄN. Varhaiskasvattajan työvälineet on kattavia ja toimivia.*

*Työssäjaksamisesta on ollut huomattavasti enemmän huolta kuin aiemmin. Yksi tiimi saanut työpsykologin palvelua. Huoltajien ohjaaminen arjen perusasioissa kuormittaa henkilöstöä.*

#### **4. Yhteisöllinen oppilashuolto**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

*Kiusaamisen ennaltaehkäisy*

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

*Kutsuttaja monialaisia osallistujia ei saatu paikalle eikä Teamsiin, käytimme veon ja opettajien kanssa ajan vasun kirjaamisen tarkentamiseen.*

Miten yhteistyö on sujunut?

*Kevään oppilashuoltoryhmään tiedusteltiin aiheita myös monialaisilta osallistujilta ja niitä ei tullut. Vähän hataralta tuntuu yhteistyö.*

#### **5. Muuta**

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Huhmarnummen päiväkoti

1. Päiväkodin nimi: Huhmarnummen päiväkoti

### 2. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 46 pidetty/57 kaikki

30.3. mennessä 43pidetty/57 kaikki

Mahdolliset kommentit:

Määräaikaan pitämättömät vasut ja leopsit ovat monialaisia, joiden aikataulu määräytyy muiden asiantuntijoiden mukaan. Lisäksi syksyllä muutama lapsi aloitti varhaiskasvatuksessa myöhemmin ja vasutkin pidettiin myöhemmin.

Opettajille ennakoon suunnitellut vasupäivät on koettu hyväksi rakenteeksi. Keskusteluille ja kirjaamiselle on hyvin aikaa.

### 3. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

Tiimeissä tiimien johtajat panostivat selkeiden rakenteiden luomiseen, mikä näkyi tiimien toiminnassa niin, että yllättävien haasteellisempien tilanteiden tai tiimin jäsenten poissaolojen oletettu negatiivinen vaikutus jäi ennakoitua vähemmäksi, mikä lisäsi myös tiimin jäsenten työhyvinvointia. Lasten vasuista nousevat pedagogiset tavoitteet on kirjattu selkeästi ja realistisesti, ja ne ovat toteutuneet ja niiden arviointi on ollut sujuvaa.

Oppimisympäristöjen muokkaamisesta ja kehittamisestä on tullut osa tiimien arkea ja lasten osallisuuteen oppimisympäristöjen muokkaamiseen on alettu kiinnittämään enemmän huomiota.

Kehittämistä tarvitaan ryhmien arjen keskellä havaintojen jakamiseksi sekä pedagogisen puheen ylläpitämisen osalta.

#### 4. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

##### **Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.**

Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat tiimin johtajuuden ja jaetun johtajuuden luontevaksi osaksi työtään. Yhteiset keskustelut havaintojen pohjalta lujittavat opettajien ammatillisuutta sekä yhteishenkeä ja työssä jaksamista. Opettajat ovat oppineet tukemaan tiimiläisiään enemmän ammatillisessa työotteessa nostamalla keskusteluun rohkeammin niitä asioita, joissa tiimiläisen ammatillisuus kaipaa tukea. Opettajat ovat tehneet omalla esimerkillään hyvää työtä tiimeissä puhumalla vasun tuntemisen tärkeydestä sekä ohjaamalla tiimiläisiä pedagogisen seinän käytössä. Kehitettäväksi asiaksi koettiin sitoutuminen toimimaan liikkumisohjelman tavoitteiden mukaisesti sekä lisätä koko tiimin vasuntuntemusta edelleen lisäämällä pedagogista keskustelua tiimin arjessa.

##### **Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.**

Palveleva ja valmentava johtaminen on johtajuuden lähtökohta. Jaettu johtajuus ja luottamus opettajien ammattitaitoon on mahdollistanut hyvän yhteistyön, ja ongelmakohtiin paneutumisen ja tämä on auttanut jokaista työyhteisön jäsentä löytämään omia vahvuuksiaan, joita käyttää toiminnassaan sekä oman tiimin hyväksi että koko työyhteisön hyväksi.

Jatkossa tulee kehittää: koulutuksissa opitun ja omaksutun asian jakaminen koko työyhteisön hyödyksi ja opitun asian jalkautuminen arjen toimintatapoihin.

#### **Yhteisöllinen opiskeluhoolto**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

Kiusaamisen ehkäisy varhaiskasvatuksessa ja Huhmarnummen päiväkodissa

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

Miten tukea lapsen kaveritaitoja niin, että jokaisella lapsella on kaveri varhaiskasvatuksessa.

Miten yhteistyö on sujunut?

Yhteistyö on ollut sujuvaa ja kutsutut ovat päässeet osallistumaan palavereihin. Keskustelu on ollut moniammatillista ja opettajien työtä tukevaa.

## 5. **Muuta**

Työyhteisön yhteisöllisyys näkyi tänä toimintakautena ja ylläpiti koko työyhteisön positiivista asennetta työhön ja varhaiskasvatukseen. Tiimit auttoivat toinen toisiaan ja kehittivät toimintatapoja, jotka olivat aivan uusia ja poikkeuksellisia.

Työyhteisön yhteishenki näyttäytyy hyvänä. Opettajien keskinäinen pedagoginen tiimityöskentely yli ryhmärajojen tuki opettajien jaksamista sekä kaikkien tiimien jäsenten jaksamista ja työhyvinvointia. Yhteisöllisyys ja yhteistyö nousivat esiin myös tiimien arvioinneissa.

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Kuoppanummen päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.3. mennessä pidetty 87/126

Kirjaamista hankaloittanut sak-aikojen peruuntuminen esim äkillisten poissaolojen vuoksi (sijaisia ollut vaikea saada).

### 2. Tiimin toiminnan arviointi

- Läheisyyden kehä ja sosiogrammi olleet hyvin käytössä ja niitä on hyödynnetty arvioinnin välineinä (auttanut lisäämään ymmärrystä siitä, kuinka tärkeää on yhteyden luominen jokaiseen lapseen, yksilölliset lähestymistavat)
- Siirtymätilanteet varsin toimivia, veolta hyviä vinkkejä arjen tilanteisiin
- Pienryhmätoiminta saatu jokaiselle ryhmälle sopivalla tavalla toteutettua, vaatii kuitenkin syksyllä paljon miettimistä ja kokeilua
- S2 -opetukseen ja monikielisten lasten ja perheiden kohtaamiseen kiinnitettävä edelleen huomiota ja hankittava lisää tietoa aiheesta
- Kuvat ja tukiviittomat osassa ryhmistä jonkin verran käytössä, näihin edelleen panostusta

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.

- Keskustelukulttuurin sekä yhteisöllisyyden vahvistuminen työyhteisössä.
- Pedagogisen johtajuuden merkitys tiimissä, opettajat luovat siltoja ja merkityksiä tavoitteiden ja toiminnan välille. Esimerkiksi arvioinnin esillä pitämistä tiimipalaverissa, opettajan tehtävä varmistaa, että kaikilla tiimin jäsenillä on tieto siitä, mitä arvioinnilla tarkoitetaan (spontaanit keskustelut arjessa myös arviointia, jos niiden pohjalta tapahtuu muutoksia työntekijän tai tiimin toiminnassa)
- Pedagoginen seinän hyödyntäminen arvioinnissa, otetaan lapsia rohkeammin mukaan tekemään ja keskustelemaan menneestä ja ideoimaan toimintaa.
- Jumppasalin ja koulun salien käyttöasteen nostaminen mahdollisuuksien mukaan

- Jäähallivaraukset jatkossa ryhmittäin, ei koko päiväkotikerralla. Näin pystytään hyödyntämään varahenkilöiden apu paremmin luistelemaan lähtevälle ryhmälle.

Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.

- Leikkimaailma -pedagogiikkaan ja tarinalliseen leikkiin perehtyminen, mutta myös leikin vaiheiden kertaaminen (esim kun lapsi ei pysty ikätasoiseen leikkiin, niin on aloitettava leluja tutkimalla ja rinnakkain leikistä)
- Vahvuuksien tunnistaminen ja positiivinen pedagogiikka jo hyvin käytössä sekä lapsiryhmissä että työyhteisössä
- Osallisuuteen enemmän huomiointia (tässäkin leikin merkitys ja etenkin aikuinen mukana leikissä)

#### **Yhteisöllinen opiskeluhoito**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

Kaveritaidot ja kiusaamisen ehkäiseminen

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

Tunteet ja tarpeet lapsen käyttäytymisen taustalla

Kuraattorin kanssa yhteistyö ok, terapeutit pääsevät harvoin osallistumaan

#### **4. Muuta**

- Oman toiminnan ja eri toimintatapojen arviointi aiempaa luontevampaa
- Keskustelukulttuuria edesauttanut ope/lh/avustaja -pedat: palaverirakenteisiin oltu tyytyväisiä. Usein palavereissa on ollut sama teema, jota on lähestytty eri näkökulmista
- Pedagogisen toiminnan ja ryhmän toimintatapojen avaaminen etenkin kauden alussa tärkeää huoltajille (miksi esim pedagoginen seinä käytössä yms)
- Huoltajien osallisuuden pohtimiselle jäi vähän aikaa, tähän palattava syksyllä (asiakastyytyväisyyskyselyn pohjalta)



## Vihdin varhaiskasvatuksen toimintakauden arvioinnin koonti

Päiväkodin nimi: Lankilan päiväkoti

### Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 116 pidetty/ 155 kaikki

30.3. mennessä 130 pidetty/ 160kaikki

Mahdolliset kommentit:

Parilla opettajalla ovat etenkin vasujen kirjaukset myöhässä, tämä vaatii johtamista ensi kaudella. Muilla aikataulut pitäneet paremmin. Monialaisten sopiminen ja pitäminen haastavat vasu-aikataulua, tämä sekä esiopetus- että vakapuolella. Yhden ryhmän opettajatilanne vaikeuttanut sen ryhmän vasuaikatauluun.

### Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

*Tiimeissä pääosin toimitaan pedagogisesti erittäin hyvinkin suunnitellusti. Osassa ryhmiä pienryhmätoiminta on jo pidemmällä kuin toisissa. Tiimin johtaminen sekä struktuurin luominen ovat asioita, joissa tiimien johtamisessa vielä kehitettävää. Siirtymätilanteiden etukäteissuunnittelu sekä systemaattiset eri kommunikointi muodot vaativat edelleen kehittämistä. Vuorovaikutus sekä lasten kohtaaminen ja huomioiminen on kaikissa ryhmissä vahvaa.*



## 1. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. *Pedagogisten painopisteiden useamman vuoden esillä oleminen alkaa näkyä tiiminjohtamisessa, jonkin verran eroa toki on työntekijöiden välillä osaamisessa. Leikki- ja liikunta menevät pedagogisesti eteenpäin koko ajan. Vuorovaikutus sekä henkilöstön johtaminen sujuu hyvin, tiimin osaamisen johtaminen vielä kehittämisen kohteena. Kehittämistä vaatii se, että ehtii ottamaan kaikkia asioita keskusteluun ja pohdintaan tasaisesti. Oppimisympäristöjen yhteinen muokkaaminen tavoitteena jatkuu ensi kaudelle.*

Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta. *Suunnitelmallisuus onnistui hyvin. Vieläkin tasaisemmin ja useammin pitäisi ottaa eri pedagogisia painopistealueita esille pidoissa, jotta ne jäisivät elämään. Ensi toimintakaudelle palaverirakennetta uudistetaan hieman, tämän pitäisi vastata tähän. Jaettu johtajuus näkyy talossa, ja sen on alkanut näkymään tiimitasolla asti. Ope-pedojen keskustelu sekä yhteinen ymmärrys lisääntyi hyvin.*

### **Yhteisöllinen opiskeluhoito**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

*Ruokailu ja lapsen tukeminen syömisasioissa*

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

*Lapsen tunnetaitojen tukeminen ja lapsen tunnetiloihin vastaaminen*

Miten yhteistyö on sujunut?

*Yhteistyö on sujunut hyvin. Yhteisöllisissä on ollut läsnä opettajat, veo ja psykologi. Kuraattori on ollut etäyhteydellä syksyllä läsnä noin 15 minuuttia. Keskustelu on ollut hyvää, mutta monipuolisuutta kaipaaisi, jos edustajia olisi enemmän läsnä.*

## 2. Muuta

*Arviointi-illassa kävimme arviointia toimintakulttuurista ja sen pohjalta myös arvoista. Oppimisympäristöjä arvioimme siten, että jokainen tiimi valokuvasi / videoi talossa oppimisympäristöä. Pohdimme miten juuri nämä oppimisympäristöt tukevat lapsen osallisuutta. Rakenteista arvioinnissa nousi esille talon sisäiset kehittämisryhmät, ja niiden toiminnan tehostaminen sekä koordinointi. Tämä asetettiin seuraavan toimintakauden tavoitteeksi.*

## Vihdin varhaiskasvatuksen toimintakauden arvioinnin koonti

Päiväkodin nimi: Luontolan päiväkoti, Annantien perhetupa

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 56 pidetty/ 77 kaikki

30.3. mennessä 68 pidetty/ 99 kaikki

### Mahdolliset kommentit:

*Vasujen aikataulut on sovittu yhdessä yksiköissä. Aikatauluissa pysyminen vaatii opettajalta taitoa suunnitella omaa työtä ja aikatauluttaa. Sähköinen ajanvaraus ja keskustelujen pitäminen teamsissä auttoi aikataulussa pysymisessä. Jos oli tiedossa monialaisia palaverieja vasu ja eops keskustelut yhdistettiin niihin. Annantiellä tammikuussa perustetun ryhmän vasut pidettiin vasta loppu keväästä.*

### 2. Tiimin toiminnan arviointi

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

*Uusi työkalu tiimin toiminnan arvioinnissa antoi tiimille konkreettista palauteta ja nosti hyvin esille kehittämiskohteet.*

*Läheisyyden kehä – työkalu koettiin hyvänä työkaluna. Se auttoi työntekijää tutkimaan omaa tapaansa toimia. Molemmissa yksiköissä on keskitytty leikkiin ja lapsen osallisuuteen leikkiympäristöjen rakentamisessa. Annantiellä jatketaan aikuisen roolin tarkastelua leikissä ja pohditaan millaista taaperon leikki on.*

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.

*Liikunnan pedagogisen merkityksen tarkastelu on jäänyt vähemmälle. Jokaisella tiimillä oma pieni askel liikunnan kehittämiseksi. Opettaja johtaa tiimiä, mutta tarvitsee siihen koko tiimin tuen. Kaikissa tiimeissä ei ole otettu käyttöön tiimipalaveri runkoa eikä tiimipalaverieja suunniteltu. Syynä aika pula ja vaativa ryhmä. Näkemys erot luovat tiimin johtamiselle haasteita.*

Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.

*Tiimit eivät ole sitoutuneet yhdessä sovittuihin aikatauluihin. Olemme harjoitelleet avointa vuorovaikutusta ja asioiden esille ottamista. Esihenkilöllä tärkeä rooli pedagogiikan johtamisessa koska molemmissa yksiköissä paljon epäpäteviä työntekijöitä. Molemmissa yksiköissä keskusteleva kulttuuri. Yksiköiden muuttuvat tilanteet ja epävarmuus tulevaisuudesta heijastuu aika ajoin henkilöstön hyvinvointiin. Osallisuuden käsitettä on avattu ja pohdittu henkilöstön, lapsen ja huoltajien näkökulmasta. Tätä on syytä vielä jatkaa molemmissa yksiköissä.*

## **Yhteisöllinen opiskeluhoolto**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

*Kiusaamisen ehkäisy*

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

*Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*

Miten yhteistyö on sujunut?

*Yhteisöllisen opiskeluhoollon palaverit on toteutettu teamsissä.*

*Palaverit ovat olleet keskustelevia ja jokainen on voinut tuoda esille asioita oman ammattinsa näkökulmasta. Yhteistyötahot pääsivät syksyllä hyvin osallistumaan, mutta keväällä veot olivat sopineet samalle päivälle yhteistyötahojen kanssa yhteisen palaverin, joten vain työyhteisön väki oli paikalla. Näihin palavereihin on osallistuneet myös Annantien perhetuvan varhaiskasvatus ryhmän opettaja.*

## **4. Muuta**

*Johtamisen haasteita on ollut henkilöstön rekrytoinnin vaikeudet varsinkin kesken toimintakauden perustettavaan ryhmään.*

*Toisen varahenkilön saaminen auttoi paljon poissaolojen järjestelyssä. Kun perustaa väliaikaisen ryhmän siihen liittyy paljon muutakin, kun pelkkien huonekalujen haaliminen. Pehdytysvastuuta jaettiin Annantien vakihenkilöstölle. Oma vahva pedagogiikan johtaminen näkyy yksiköissä. Jaettu johtajuus toteutuu. Henkilöstö hyvinvoinnin johtaminen on keskiössä.*

Vihdissä 19.6.2023

Päivi Haaparanta

Päiväkodinjohtaja

Annantien perhetupa

Luontolan päiväkot

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Metsäpolun päiväkoti

Päiväkodin nimi: Metsäpolun päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä \_\_\_\_\_pidetty/\_\_\_\_\_kaikki (kirjaamatta)

31.3. mennessä 91 pidetty/ 107 kaikki

Mahdolliset kommentit: muutamia kirjauksia puuttuu; lapsi vasta aloittanut, moniammatillinen palaveri tulossa, ajoittainen sijaispula.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Tiimien toiminta koettiin melko toimivaksi silloin kun henkilöstö oli paikalla. Alkuvuoden runsaat poissaolot kuormittivat paljon tiimin paikallaolevaa henkilöstöä. Sijaisten perehdyttäminen koettiin melko työlääksi, koska uusia sijaisia oli paljon. Toleranssiympyrän käyttö oli vähäistä. Tiimit toimivat melko erillään toisistaan. Varsinkin nyt koronan jälkeen tiimitoiminta oli jäänyt melko eriytyneeksi, jopa siten, etteivät ala- ja yläkerran työntekijät kohdanneet päivittäin toisiaan. Tiimin työntekijöiden jaksamista tukivat työkaverit ja saatu positiivinen palaute. Tiimin toiminta koettiin paremmaksi kuin koko yhteisön yhteinen toiminta.

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.

Johtajavaihdoksen myötä näiden pedagogisten painopistealueiden käytännön johtaminen jäi melko kevyeksi, sillä johtajuus painottui enemmän korjaaviin toimenpiteisiin. Liikkumiseen liittyviä asioita nostettiin esille viikkopalavereissa. Varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien johtamisessa menttiin yleisillä ohjeilla.

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja oli tarvittaessa apuna toiminnan suunnittelussa. Osallisuudesta pienryhmätoiminta nostettiin erikseen esille kevätkaudella. Talousjohtamisessa kiinnitettiin huomiota hankintoihin ja kestävään kehitykseen. Työhyvinvoinnissa kiinnitettiin huomiota avoimuuteen ja tasapuolisuuteen. Opettajien kanssa toimimisessa otettiin vahvasti esille tiimijohtajuus ja jaettu johtajuus käytännön tasolla.

#### Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.

Kevätkaudelle asetettiin kolme tavoitetta: avoin keskustelu, omiin tehtäviin keskittyminen ja osaamisen jakaminen sekä yhteisöllisyyden lisääminen. Positiivista palautetta henkilöstöltä tuli avoimen keskustelun lisääntymisestä ja keskustelukulttuurin muutoksesta. Henkilöstö koki tulleeensa kuulluksi ja esihenkilön toimintamalli ja esimerkki tukivat tätä tunnetta. Omiin tehtäviin keskittyminen ja osaamisen jakaminen saatiin hyvälle alulle. Yhteisöllisyyden lisääntyminen oli hidasta, mutta kevään lopulla yhteiset kahvihetket, juhlat ja ryhmien yhdistämiset lisäsivät jo jonkin verran yhteistyötä ja yhteisön jäsenten positiivista huomioimista.

Kehitettävää yksikössä on mm. projektityöskentelyssä, pienryhmätoiminnassa, lapsilähtöisyydessä, ammatillisessa positiivisessa työskentelytavassa ja toisien huomioonottamisessa, oppimisympäristöjen rakentamisessa, yhteisten ohjeiden noudattamisessa ja työhön liittyvän tiedon päivittämisessä. Näitä asioita on jo käyty henkilöstön kanssa läpi. Henkilöstössä on paljon osaamista ja puitteet ovat loistavat. Oikealla johtamisella ja yhteisöllisyyden lisäämisellä saadaan tulevaisuudessa paljon positiivista aikaan. Työntekijöitten tulee lisäksi kohdata toisiaan päivittäin, jolloin tutustutaan paremmin. Lisäisin ehdottomasti yhteiset kahvihetket ja takaisin toimintaan.

#### 4. Yhteisöllinen oppilashuolto

##### Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

- Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma varhaiskasvatus ja perusopetus 1.8.22
- Kuntatasoinen opiskeluhuoltosuunnitelma 2022-2024
- Unicef Lapsiystävällinen kunta

##### Kevään 2023 OHR palaverin aihe:

Positiivinen pedagogiikka

##### Miten yhteistyö on sujunut?

Yhteistyö on sujunut erittäin hyvin. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan läsnäolo yksikössä on tukenut työntekijöitten toimintaa. Tarvittaessa myös psykologi ja kuraattori ovat olleet saatavilla.

#### 5. Muuta

Toivon yksikössä muistettavan, että huumori sekä työkaverin että lasten positiivinen huomioiminen on kantava voima yhteisöllisyyden kehittymisessä. Lisäksi yhteisön jäsenten osaamisen vahvistaminen ja oman ammatillisuuden kehittäminen vahvistavat koko työyhteisön osaamista.



## Toimintakauden arvioinnin koonti, Myrskylänmäen päiväkoti

Päiväkodin nimi: Myrskylänmäen päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 85 pidetty/106 kaikki

30.3. mennessä 109 pidetty/123 kaikki

Monialaiset/tuen palavereita sovittu ja pidetty oman aikataulutuksen mukaisesti, monialainen yhteistyö huomioiden. Loka-marraskuu 3 uutta lasta, joiden vasut sovittu loppuvuodelle. Maaliskuussa 9 uutta lasta aloittanut, joiden vasut huhti-toukokuulla.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

Toimintakulttuuria ohjaavat pienryhmätoiminta ja paritiimitoiminta ovat muodostuneet toimiviksi toimintatavoiksi, joita arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti niin tiimi- kuin yksikkötasolla. Pedagoginen dokumentointi, oppimisympäristöjen säännöllinen muokkaaminen ja vaihtuvat leikkikokonaisuudet on koettu pedagogisesti tärkeäksi ja toimivaksi sekä lasten osallisuutta lisääväksi. Toimintakulttuurin ja kokopäiväpedagogiikan tueksi tammikuussa 2023 koottu arviointien pohjalta työllässä toimintataulut tukemaan yhteistä toimintakulttuuria ruokailuihin, vuorovaikutukseen, lepoetkiin, siirtymiin ja ulkoiluun. Nämä toimivat toimintakauden 2023-2024 suunnittelun pohjana kokopäiväpedagogiikalle.

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Jaettu pedagoginen johtajuus: tästä on kehittynyt toimiva toimintakulttuurin mukainen käytäntö. Erityisesti kannustavaan ja ohjaavan palautteen antamiseen kiinnitämme edelleen huomiota. Vahvistamme pedagogisten työkalujen käyttöä sekä tiimin toimintasuunnitelman käyttöä arjessa/tiimeissä. Vasu/leops prosessien johtaminen niin yksikkö kuin tiimitasolla on ollut toimintakaudella sujuvaa ja suunnitelmallista.

Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta: Vasu- ja leops prosessien johtaminen on koettu hyvänä ja toimivana. Jaetun pedagogien johtamisen toimintatapoja vahvistamme yksikössä ja paritiimeissä edelleen. Jaettu johtajuus on muodostunut selkeäksi toimintamalliksi.

#### Yhteisöllinen oppilashuolto

Syksyn 2022 yhteisöllisen OHR palaverin aihe: 31.10.2022 Jokaisella lapsella kaveri (LYK-työ, kuntakohtainen opiskeluhuoltosuunnitelma, läheisyyden kehät, opettajien puheenvuoro lasten kaverisuhteiden tukemisesta)

Kevään 2023 yhteisöllisen OHR palaverin aihe: 20.3.2023 Lasten hyvinvoinnin tukeminen, Positiivinen pedagogiikka, opettajien puheenvuoro käytänteistä.

### 4. Muuta

Arvioimme omaa ja paritiimin toimintaa

- kuluneella kaudella pedagogisten painopistealueiden kautta.
- Kehityskeskusteluissa (henkilökohtaiset keket/arviointi, tiimin kehityskeskustelut/toimintasuunnitelma, tiimiarviointitoleranssiympyrät) esiin nousseet asiat
- Pedagogisen johtamisen arviointi/opettajat tiimi ja yksikkö taso/pkj
- Työhyvinvointisuunnitelmasta nousevat asiat

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Ojakkalan päiväkoti

Päiväkodin nimi: Ojakkalan päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.10 mennessä 90 pidetty/ 90 (kaikki) / päiväkoti + 11 / 11 pphoito

30.3. mennessä 93 pidetty/ 93 (kaikki) / päiväkoti + 7/ 7 pphoito

Mahdolliset kommentit:

Lähes kaikkiin vasu- ja eops -keskusteluihin osallistuivat lapsen molemmat huoltajat. Keskusteluja käytiin huoltajien valinnan mukaan joko lähikeskusteluina tai TEAMSin välityksellä arviolta 50 % / 50 % sekä jonkin verran hybridi-mallisina toisen huoltajan osallistuessa etäyhteyksin ja toisen ollen läsnä. Toukokuussa käytiin lyhyt kauden arviointikeskustelu, joihin aivan pienimpiä lukuun ottamatta myös lapset osallistuivat.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

Pienryhmätoiminta sujuu hyvin, aikuisten osallistuminen lasten leikkiin ja sitä kautta mm havainnointi on hyvillä kantimilla. Lasten osallisuus on huomioitu juuri nimenomaan mm havainnoin ja pienryhmätoiminnan kautta. Toleranssiympyrä koetaan vaikeakäyttöiseksi arviointimateriaaliksi tiimien toiminnan arvioimisessa. Lasten kanssa tehtävään arviointiin se soveltuu erinomaisesti.

Tiimien sisäinen tiedonkulku kaipaa edelleen kehittämistä ja se, että vaikka havainnointia tehdään paljon, sitä ei välttämättä osata kaikissa ryhmissä hyödyntää jokaisen lapsen yksilötasolla. Tällä kaudella on tehostettu tiimien viikoittaisen tiimipalaverin tehokasta sujuvuutta, mitä suuressa määrin edistää opettajan vahva tiimijohtajuus ja hyvä ennakkoon tehty suunnittelutyö. Oppimisympäristöjen toimivuuteen, vaihtelevuuteen, tarkoituksenmukaisuuteen ja viihtyisyyteen on kiinnitetty paljon huomiota ja lapset ovat osallistuneet niiden suunnitteluun ja järjestelyyn.

Tällä kaudella olemme panostaneet yhteisöllisyyteen ja ryhmien väliseen yhteistyöhön, mikä ei ollut pandemian aikaan mahdollista. Olemme pitäneet vuosien tauon jälkeen yhteisiä laulutunteja, erilaisia työpajoja, ryhmien välisiä ja yli ryhmärajojen toteuttavaa toimintaa ja järjestäneet isoja yhteisiä leikkimaailmoita saliin. Yhteisiä, ohjattuja pihaleikkejä on pidetty säännöllisesti.

Päiväkodin johtaja on osallistunut jokaisen tiimin syyskauden toiminnan arviointiin joulukuussa ja kevätkauden arviointiin toiminnan arviointiin. Arvioinneissa käytettiin tiimien tekemiä tiimivasuja, Vihdin kunnassa käytössä oleva KARVIN materiaalia sekä toleranssiympyrämateriaalia. Lisäksi pidettiin arviointi-ilta huhtikuussa, johon pohjautui osin kesäkuun kehittämispäivän runko. Lisäksi PKJ osallistui sekä syksyllä että keväällä jokaisen tiimin yhteen tavalliseen kokoukseen, joka osaltaan pitää aina sisällään arviointiosuuden. Tammi-helmikuussa pidettiin tiimien kehityskeskustelut, jotka jatkuivat työntekijäkohtaisilla kehityskeskusteluilla.

### **3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta**

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta:  
Toiminnan rakenteet ovat hyvät, toimivat ja niistä pidetään kiinni.  
Vuorovaikutus toimii hyvin ja ilmapiiri on avoin, luottava ja yhteistyö sujuu hyvin.

Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta:  
Pedagogiikka on ollut VASUn, EOPSin, tulokorttitavoitteiden ja kuntastrategian myötäistä. Henkilöstön kannatteluun, motivointiin ja pandemiasta toipumiseen on pitänyt kiinnittää paljon huomiota ja se on vienyt tällä kaudella erityisen paljon voimavaroja. Samoin henkilöstön runsaat poissaolot ja jatkuva sijaispula.

#### **4. Yhteisöllinen oppilashuolto**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:  
Kaveritaitojen tukeminen

Kevään 2023 OHR palaverin aihe:  
Lapsen psyykinen turvallisuus – keinoja sen saavuttamiseen ja ylläpitämiseen.

Miten yhteistyö on sujunut?

OHR:t luovat raameja opiskeluhuollolliselle ja psykososiaaliselle toiminnalla (kaikkia lapsia koskien) ja linjaavat sekä ohjeistavat koko yksikön toimintaa, mutta yksittäisen lapsen kannalta oleellisempia ovat yksittäiset opiskeluhuollon ja monialaiset palaverit, joissa voidaan keskittyä konkreettisesti kunkin lapsen ongelmien ennaltaehkäisyyn ja hoitamiseen sekä mahdollisten lisäongelmien välttämiseen. Varhainen puuttuminen, asiantuntijoiden apu ja neuvot ovat tärkeässä asemassa mm syrjäytymisen ehkäisyä ajatellen sekä merkittävä tuki kunkin lapsen kasvun ja kehityksen

suotuisan etenemisen kannalta sekä tärkeä voimavara henkilökunnan työn tukemiseksi.

## **5. Muuta**

Vuosi on ollut monin tavoin raskas, mutta olemme tyytyväisiä Ojakkalan päiväkodin toimintaan ja huoltajilta saatuun palautteeseen. Yksikön esihenkilönä iloitsen ammatillisesti pätevistä ja taitavasta henkilöstöstä ja ennen kaikkea sen pysyvyydestä (versus rekrytointiongelmat). Seuraava kausi saadaan aloittaa tutun henkilöstön turvin, emme tarvitse yhtään uutta työntekijää.

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Otalammen päiväkoti

Päiväkodin nimi: Otalammen päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä \_\_\_\_pidetty/\_\_\_\_kaikki

30.3. mennessä \_\_108\_\_pidetty/ \_\_131\_\_ kaikki

Mahdolliset kommentit:

Uusia lapsia tullut kesken toimintakauden. Sairauspoissaolot siirtäneet ja peruttaneet jo sovittuja keskusteluja.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

Lasten liikkumisen pedagogiikka ja mahdollistaminen kehittynyt ja sen kustannuksella (?) leikin pedagogiikka taas jäänyt vähemmälle huomiolle. Lasten osallisuutta ja pedagogista dokumentointia lähdettiin kehittämään pedagogisen seinän kautta, osa ryhmistä koki onnistuneensa, osa ei.

Toleranssiympyrän käyttäminen tiimien toiminnan arvioinneissa ei edelleenkään onnistunut, vaikka sitä käytiin läpi infoissa/opepedoissa.

Tiimisopimukset osalla tiimeistä jäi alkuvaiheisiin.

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.

Johtajuuden arviointi , 3/7 tiimivastaavista palauttanut (ei sisällä varajohtajan vastausta)

1. Leikin pedagoginen merkitys ka 3,44

- vastauksissa hajontaa

2. Liikunnan pedagoginen merkitys ka 4.66

- lapsen liikkumiseen vahvistamiseksi tehty kehittämistyö näkyy ja toiminta on tavoitteellista

3.Varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmaprosessien johtaminen ka 4,55

Ristiriitainen olo, kun itsellä tunne, että punainen lanka tässä ollut välillä kadoksissa. Huomaan kuitenkin, että henkilöstön puheessa kuulunut ” vasun mukaan” , ”tarkistin ihan vasusta”

4. Asiakaslähtöisyys; osallisuus ka 4,08  
vastauksissa hajontaa, varsinkin osallisuuden ja kohdatuksi tulemisen kohdissa

#### **Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta:**

Jossain tiimeissä leikin pedagogiikka vahvempaa kuin toisissa, vaikka kelpoista henkilöstöä joka tiimissä->ensi toimintakaudeksi pohdittavaksi miten saa pedagogiikkaa tasalaatuisemmaksi, miten jakaa osaamista paremmin.

Edelleen en ole osannut ratkaista varajohtajan kanssa jaettua johtajuutta. Yhteisten jaetun johtajuuden aikojen kalenterointi tehtiin varajohtajan ja veon kanssa. Veo sitoutui varajohtaja ei.

#### **4. Yhteisöllinen oppilashuolto**

Syksyn 2021 OHR palaverin aihe: \_\_26.9.22 aihe kiusaamisen ehkäisy ja kaveritaidot.  
Kevään 2022 OHR palaverin aihe: 8.3.-23, tunnetaidot

Miten yhteistyö on sujunut?

Kuraattorin aloittaessa useampia pk ja kuraattori keskusteluja yhteisöllisyydestä ja Otalammen päiväkodin lasten ja huoltajien oppilashuollollista tuen tarpeista. sitten kun kuraattori ei ollut juurikaan enää täällä paikan päällä, niin keskustelut jäi. Esiopetusryhmistä tullut palautetta, että eivät juurikaan ole kokeneet saavansa apua kuraattorin kautta, sovitut tapaamiset eivät toteutuneet. Tämä ehkä johtuu siitä että useamman lapsen tapauksissa veo mukana, koska lapsilla myös muuta tuen tarvetta.

#### **5. Muuta**

Loistava veo Johanna tukenut monessa asiassa huoltajia, tiimejä että minua 😊  
Aikas raskas vuosi ollut myös päiväkodin johtajalle, yhteiset aamukahvimme, palaverit, pikavakat ja lounaat rehtorin kanssa voimaannuttaneet. Monesti olen joutunut haastamaan itseäni katsomaan, onko lasi puoliksi täynnä vai puoliksi tyhjä.



## Toimintakauden arvioinnin koonti, Pajuniityn päiväkoti

Päiväkodin nimi: Pajuniityn päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 101 pidetty/ joulukuussa kaikki

30.3. mennessä 137 pidetty/ toukokuussa kaikki

Mahdolliset kommentit:

Iso rupeama tehdä ja saada sovittua ajat vanhempien kanssa ja käytyä 30.9.mennessä lävitse. Teams tuonut tähän helpotusta.

Lapset vaihtuvat jonkin verran ryhmissä kauden aikana, tämä tuo vasujen lisäksi siirtokeskustelut. Lasten vaihtuminen ja heidän asioiden käsittely syö paljon aikaa myös omassa tiimissä.

Toivotaan, että leopsissa tehostetun tuen suunnitelma olisi tässä sisällä samoin, kun vasussa.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Esiin nousseet asiat, mitkä asiat päiväkodissa jo sujuu, mitä tulee kehittää.

Pienten ryhmissä kokeiltu toleranssiympyrän käyttöä, ei toiminut, ovat liian pieniä (alle 2v).

2-3v kanssa tehty toleranssiympyrän kuvien kautta arviointia, tämä onnistunut.

Yhdessä eskariryhmässä käyty kysymysten kautta toiminnan arviointia lasten kanssa ja toisessa eskariryhmässä toleranssiympyrän välityksellä.

Kahdessa 3-5 vuotiaiden ryhmässä käyty toleranssiympyrät kaikkien lasten kanssa, lapset tykkäsivät kovasti, antoisia keskusteluja.

Vuorohoidossa ei ole käytetty toleranssiympyrää arvioinnin välineenä.

Pysähtyminen ja juttelu kahden kesken lapsen kanssa on koettu todella tärkeäksi.

Läheisyyden kehän käyttöönotto uutena työvälineenä koettu hyväksi.

Vaikuttanut aikuisten huomioimiseen ulkokehälle jääneistä lapsista ja huomioitu toiminnassa lasten kanssa. Jatketaan tämän käyttöä.

### **3. Johtajuuden arviointi tulostulokortin osa-alueilta**

Esiin nousseet asiat varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta.

Leikki- ja liikuntatiimit toimineet hyvin.

Liikunta – ja leikitapahtumat nousseet uudelleen henkiin koronarajoitusten poistuttua koko talon kesken (pihatapahtumat, yhteiset leikit liikuntasalissa).

Tehty yhteistyötä eri ikäisten ryhmien kesken.

Rakenteellisen yhteistyön lisääminen talon kaikkien 5v kanssa ensi kautena tavoitteeksi.

Oppimisympäristöjä muokattu vähän eri tavalla eri ryhmissä, osissa enemmän osissa vähemmän.

Lastenkokoukset käytössä, leikit ja lelut vaihtuvat.

Toisessa pienten ryhmässä tilojen käyttö ei niin hyvässä käytössä, kun voisi olla. Toinen pienten ryhmä pystynyt hyödyntämään kaikkia tiloja ja pystynyt muokkaamaan oppimisympäristöjä.

Liikuntasalin ja välineiden järjestäminen toimivammaksi säilytyksen suhteen ensi syksynä.

Esiin nousseet asiat päiväkodin johtajan näkökulmasta.

Leikki- ja liikuntatiimit toimineet hyvin.

Yhteisten tapahtumien lisääminen talon sisällä.

Eri ikäryhmien yhteistyön lisääminen ja kehittäminen ensi kautena.

Liikuntasalin toimivuuden lisääminen, säilytysratkaisut, käytävien hyödyntäminen leikkeihin ja liikuntaan.

### **4. Yhteisöllinen oppilashuolto**

Syksyn 2022 OHR palaverin aihe:

Kiusaamisen ehkäisyn suunnitelma, fyysinen rajoittaminen, kielitietoisien pedagogiikan kehittäminen, lasten oikeudet.

Yhteistyö perheneuvolan kanssa (ei toteutunut, ei edustusta paikalla).

Kevään 2022 OHR palaverin aihe:

Itsesäätelytaidot, rajojen asettaminen, yksintyöskentely haasteellisissa tilanteissa, siirtokäytänteet kouluun, palaute/arviointi yhteistyöstä eri toimitahojen kanssa.

Yhteistyö perheneuvolan kanssa (ei toteutunut, ei edustusta paikalla).

Miten yhteistyö on sujunut?

Paikalla ollut oman henkilökunnan lisäksi veo, kuraattori ja psykologi. Olisi toivottu joku kokoukseen penen edustusta ja tarvittaessa puhe- ja toimintaterapeutteja. Eivät ole tulleet yhteenkään kokoukseen.

## 5. Muuta

Yhteistyö keittiön kanssa sujunut kiitettävästi 😊

Huoltomies hoitaa myös työnsä todella hyvin ja nopeasti 😊

Huoli pätevien työntekijöiden saamisesta työsuhteisiin sekä lyhyihin sijaisuuksiin.

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Vanjärven päiväkoti

Päiväkodin nimi: Vanjärven päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 16 pidetty/ 16 kaikki

30.3. mennessä 16 pidetty/ 16 kaikki

Mahdolliset kommentit:

Vasujen ja Leops keskustelujen pitäminen aikataulussa haastanut ajallisesti, ja vasukeskustelujen aikatauluja jouduttu venyttämään työaika joustoilla.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Yhteistyö esiopetusryhmän ja varhaiskasvatusryhmän välillä toiminut hyvin. Yhteistyötä lisätty tällä kaudella ja lapset ovat olleet innoissaan. Toiminnan kannalta talon rakenne haastaa, kun otetaan huomioon henkilöstöressurit. Keväällä helpotti, kun saatiin neljäs kasvattaja ja ryhmän jakaminen pienryhmiin ja toiminnan suunnittelu huomioiden lasten kehitystaso ja kiinnostuksenkohteet helpottuivat.

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Opettajan näkökulmasta

Leikin rikastuttaminen vielä työvaiheessa. Kiinnitettävä enemmän huomiota leikkipaikkoihin ja leikkirauhaan. Nähtävä mahdollisuudet pienryhmätoimintaan ja jakautumiseen lapsen ikä ja kehitystaso huomioiden. Toiminnan monipuolisuuteen tulee kiinnittää

enemmän huomiota.

Johtajan näkökulmasta:

Esihenkilö vaihtui tammikuussa. Tämä tuo aina muutoksia yksikköön. Yksikössä selkeä tiimin johtajuus varajohtajalla, joka hoitaa päivittäisjohtamisen arjessa. Esihenkilö paikalla 1-2 päivänä viikossa.

Yksikössä kiinnitettävä huomiota pienryhmätoiminnan kehittämiseen, ja toimintamallin juurtumiseen osaksi arkea.

Leikki ympäristöjä ja aikuisen läsnäoloa leikissä tulee kehittää ja tähän kiinnittää huomiota.

### **Yhteisöllinen opiskeluhoolto**

Syksyn 2022 OHR 3.10.2022

Kevään 2023 OHR 6.3.2023 kaveritaidot, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Miten yhteistyö on sujunut?

Ohr- yhteistyö on sujunut hyvin. Nyt kun aikataulut ohr-palavereiden osalta oin ajoissa tiedossa, osallistujat pystyvät huomioimaan ne oman työn suunnittelussa. Kuraattorien kanssa yhteistyö on ollut vähäistä, mutta taloja on kannustettu olemaan aktiivisesti yhteydessä kuraattoriin. Muiden toimijoiden kanssa tehdään yhteistyötä aktiivisesti, mikäli tarvetta on. Viime toimintakaudella sovittiin, että 4-v kaavakkeet tulisi suoraan yksiköihin takaisin neuvolasta, mutta tämä ei valitettavasti ole toteutunut.

#### 4. Muuta

Pienissä yksiköissä haastaa päiväkodin aukioloajat ja työvuorosuunnittelu lapsimäärät huomioiden. Pienissä yksiköissä kuormittaa yksintyöskentely. Henkilökunta on joustavaa ja heillä on kyky muokata työvuoroja jopa päivittäin huomioiden lasten hoitoajat.

Pienten yksiköiden kohdalla tulisi miettiä päiväkodin aukioloaikoja, pystyykö pieni yksikkö tarjoamaan hoitoa 6.30-17.00, vai tulisiko pienellä yksiköllä olla supistetumpi aukioloaika esim. 7.00 – 16.30, jolloin yksintyöskentelyä voitaisiin vähentää ja henkilöstön työaika riittäisi paremmin palvelemaan perheitä.

Yksikön lähellä, kohtuullisen matkan päässä on isompi varhaiskasvatusyksikkö, joka tarjoaa varhaiskasvatusta 6.00– 17.30 välillä.

Myös alle 3 vuotiaiden sijoittaminen pieniin yksiköihin on haaste henkilöstölle. Varsinkin ihan pienten lasten kanssa yksintyöskentely haastaa, koska yksiköissä ei ole toista ns. tukevaa ryhmää jonka henkilöstön kanssa voisi tehdä yhteistyötä.

Vanjärven päiväkodissa tällä kaudella yksi työntekijä ollut koko yksikössä yksin aamuisin ja iltapäivisin 60 min. Vanjärven päiväkodissa oli keväällä neljä kasvattajaa, mikä helpotti henkilöstön huolta ja kuormaa, mutta tämä oli vain väliaikainen henkilöstö resursointi. Vanjärven päiväkodin henkilöstö on laskettu kolme kasvatusvastuullista ja yksi talousapulainen. Aikaisempina toimintakausina Vanjärven päiväkotiiin ei ole sijoitettu alle 3v lapsia. Alle 3 vuotiaiden sijoittaminen yksikköön muutos tullut äskettäin ja muokannut työntekijöiden työnsuunnittelua ja organisointia vahvasti.

## Toimintakauden arvioinnin koonti, Vihtijärven päiväkoti

Päiväkodin nimi: Vihtijärven päiväkoti

### 1. Vasujen ja Leopsien määrät

Päiväkodissamme on toimintakauden 2022-2023 aikana vasut ja leopsit pidetty seuraavasti:

30.9 mennessä 18 pidetty/ 18 kaikki

30.3. mennessä 19 pidetty/ 19 kaikki

Mahdolliset kommentit:

Vasujen ja Leops keskustelujen pitäminen aikataulussa onnistunut hyvin. Yksikössä on paljon sisaruksia, joten keskustelukertoja tulee määrällisesti vähemmän.

### 2. Tiimin toiminnan arviointi, toleranssiympyrä

Lukemista lisätty kauden aikana.

Teemat nousevat osittain lapsista esim. syksyllä suomalainen metsä. Vastuita jaettu aihealuittain aikuisten kesken. Tiimipalaverit pystytty pitämään pääsääntöisesti.

### 3. Johtajuuden arviointi tulokortin osa-alueilta

Opettajan näkökulmasta

Kaikki lapset tulevat kuulluksi- ja lasten aloitteisiin vastataan.

Toiminta ollut vasun mukaista, pedagoginen vuosikello. Arviointia voisi olla enemmän.

Johtajan näkökulmasta:

Esihenkilö vaihtui tammikuussa. Tämä tuo aina muutoksia yksikköön. Yksikössä selkeä tiimin johtajuus varajohtajalla, joka hoitaa päivittäisjohtamisen arjessa. Esihenkilö paikalla 1-2 päivänä viikossa.

Yksikössä kiinnitettävä huomiota pienryhmätoiminnan kehittämiseen, ja toimintamallin juurtumiseen osaksi arkea. Tähän kiinnitetty huomiota ja toimintaympäristöä alettu muokkaamaan sellaiseksi että se mahdollistaa pienryhmätoiminnan entistä paremmin.

### **Yhteisöllinen opiskeluhoito**

Syksyn 2022 OHR 3.10.2022

Kevään 2023 OHR 6.3.2023 kaveritaidot, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Miten yhteistyö on sujunut?

Ohr- yhteistyö on sujunut hyvin. Nyt kun aikataulut ohr-palavereiden osalta oin ajoissa tiedossa, osallistujat pystyvät huomioimaan ne oman työn suunnittelussa. Kuraattorien kanssa yhteistyö on ollut vähäistä, mutta taloja on kannustettu olemaan aktiivisesti yhteydessä kuraattoriin. Muiden toimijoiden kanssa tehdään yhteistyötä aktiivisesti, mikäli tarvetta on. Viime toimintakaudella sovittiin, että 4-v kaavakkeet tulisi suoraan yksiköihin takaisin neuvolasta, mutta tämä ei valitettavasti ole toteutunut.

#### **4. Muuta**

Pienissä yksiköissä haastaa päiväkodin aukioloajat ja työvuorosuunnittelu lapsimäärät huomioiden. Pienissä yksiköissä kuormittaa yksintyöskentely. Henkilökunta on joustavaa ja heillä on



kyky muokata työvuoroja jopa päivittäin huomioiden lasten hoitoajat.

Pienten yksiköiden kohdalla tulisi miettiä päiväkodin aukioloaikoja, pystyykö pieni yksikkö tarjoamaan hoitoa 6.30-17.00, vai tulisiko pienellä yksiköllä olla supistetumpi aukioloaika esim. 7.00 – 16.30, jolloin yksintyöskentelyä voitaisiin vähentää ja henkilöstön työaika riittäisi paremmin palvelemaan perheitä.

Yksikön lähellä, kohtuullisen matkan päässä on isompi varhaiskasvatusyksikkö, joka on auki (6.15) 6.30 – 17.00.

Myös alle 3 vuotiaiden sijoittaminen pieniin yksiköihin on haaste henkilöstölle. Varsinkin ihan pienten lasten kanssa yksintyöskentely on haastavaa, koska yksiköissä ei ole toista ns. tukevaa ryhmää jonka henkilöstön kanssa voisi tehdä yhteistyötä.

Vihtijärven päiväkodissa tällä kaudella yksi työntekijä ollut koko yksikössä yksin aamuisin ja iltapäivisin 30min. Vihtijärven päiväkodissa ollut tällä kaudella ns. supistetut aukioloajat, koska huoltajilta lähtevä tarve ollut suppeampi. Päiväkoti ollut auki pääsääntöisin 7.00 – 16.30. Tämä henkilöstön mielestä ollut hyvä asia, ja 30min yksintyöskentelyä ei koeta kuormittavana. Henkilöstö ollut myös todella joustavaa, ja työvuoroja on muokattu lapsimäärän mukaan.