



Varhaiskasvatuspalvelujen laaturaportti

Toimintakausi 2023–2024

Sisällys

1	Varhaiskasvatuspalvelujen laaturaportti.....	3
2	Arviointi ja kehittäminen.....	4
2.1	Arvioinnit ja kyselyt kehittämistyön pohjana.....	4
3	Palveluohjaus ja palvelut.....	6
3.1	Palvelut ja palveluverkko	6
3.2	Talous.....	8
4	Johtaminen ja henkilöstö	9
4.1	Johtaminen	9
4.2	Henkilöstö.....	10
4.3	Henkilöstön täydennyskoulutus ja koulutusseuranta	12
5	Laadukas pedagoginen toiminta.....	14
5.1	Pedagoginen toiminta ja kehittämistyö	14
5.2	Henkilöstön pedagoginen tuki.....	15
5.3	Ulkoisen rahoituksen hankkeet ja projektit.....	16
5.4	Sisäiset kehittämisprojektit	17
6	Yhteisön hyvinvointi	18
7	Osallisuus ja yhteistyö	19
7.1	Lapset ja huoltajat	19
7.2	Muu yhteistyö ja verkostot	19

Taulukko 1. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö Porvoo (Avin selvitys 3/2024).

Kaavio 1. Lasten ikäjakauma varhaiskasvatuksessa 4/2024.

Kaavio 2. Kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö vuosiseuranta.

1 Varhaiskasvatuspalvelujen laaturaportti

Varhaiskasvatuspalvelujen laatusuunnitelma on hyväksytty Kasvun ja oppimisen lautakunnassa 23.5.2024. Varhaiskasvatuspalvelut laatii vuosittain laaturaportin, joka on katsaus edellisen toimintakauden keskeisten laatutekijöiden ja tavoitteiden toteutumiseen. Laadun ohjaus ja kehittäminen liittyvät niin kaupunkistrategiaan, Kasvun ja oppimisen toimialan painopisteisiin kuin varhaiskasvatuksen omiin tavoitteisiin. Laaturaportti esitellään varhaiskasvatuksen johtoryhmälle ja Kasvun ja oppimisen lautakunnalle. Laaturaportin jäsentely noudattaa varhaiskasvatuksen omia ja toimialan yhteisiä laadunhallinnan lähtökohtia.

Osa laatutiedoista kootaan vuosittain ja osa raportoitavista kohteista vaihtelee, esimerkiksi kehittämisen kohteiden ja painopisteiden mukaan. Tietoja kootaan arviointien ja kyselyiden lisäksi eri järjestelmistä, tilastoista ja raporteista sekä toimipaikkojen vuosisuunnitelmista ja toimintakertomuksista. Taloustiedoissa käytetään tilinpäätösvuoden sekä toimintakauden oman seurannan tietoja.

Tässä ensimmäisessä raportissa toimintaa kuvataan hieman perusteellisemmin. Jatkossa pysyväisluonteisia käytänteitä käsitellään vain, jos ne liittyvät arvioitaviin kohteisiin.

2 Arviointi ja kehittäminen

2.1 Arvioinnit ja kyselyt kehittämistyön pohjana

Varhaiskasvatuspalveluissa on rakenteita ja sovittuja työvälineitä säännöllistä arviointityötä varten. Näiden lisäksi esitellään keskeiset toimintakaudella hyödynnetyt arvioinnit ja kyselyt. Kehittämistoimia avataan tarkemmin myöhemmissä luvuissa.


Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi julkaisi 2023 kaksi arviointiraporttia kehittämisuosituksineen. Raportti päiväkodinjohtajan työstä suosittelee mm. kehittämään varatai apulaisjohtajan tehtävästä aidon johtamisen tukirakenteen. Tämän päivän vaatimuksiin nähden johtajan ammattia ja johtamisosaamista tulee kehittää systemaattisesti. Kelpoisen henkilöstön saatavuutta ja alan veto- ja pitovoimaa tulee vahvistaa, jotta tavoitteiden mukaista varhaiskasvatusta voidaan johtaa ja toteuttaa. Toinen raportti nosti esiin paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutumiseen liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita. Henkilöstön osaamista tulisi johtaa ja kehittää säännöllisesti ja paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman omaksumiseen tulee varata aikaa. Erityisesti yhteistä ymmärrystä inklusiivisesta varhaiskasvatuksesta ja kulttuurisesta moninaisuudesta sekä katsomuskasvatuksen toteuttamisesta olisi edelleen vahvistettava.

Aluehallintovirasto (Avi) teki selvityksen otantapäivän 15.3.2024 tietojen perusteella Manner-Suomen kelpoisuusehdot täyttävistä, vakituisista ja määräaikaisista varhaiskasvatuksen kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä työskentelevistä henkilöistä. Kartoituksen perusteella Manner-Suomen suomenkielisen henkilöstön osalta kelpoisuusehtojen täyttämättömien osuus on 20,5 % ja ruotsinkielisen henkilöstön osalta 27,4 %. Selvitykseen annettuja Porvoon lukuja tarkastellaan Henkilöstö-luvussa.

Loppukeväästä 2023 tehtiin Porvoon varhaiskasvatuksen järjestäjätason arviointi vuorovaikutuksen laadusta Karvin arviointijärjestelmä Valssilla. Arviointi kohdistui varhaiskasvatuksen kansallisiin laatuindikaattoreihin:

- Vuorovaikutus on myönteistä, välittävää, kannustavaa ja hellää. Henkilöstö sitoutuu lapseen ja lapsiryhmään.
- Henkilöstö toimii sensitiivisesti ja havaitsee lasten aloitteet sekä vastaa niihin lasten osallisuutta ja toimijuutta tukevalla tavalla.
- Henkilöstö huomioi ryhmän kaikki lapset ja ymmärtää lasten erilaisia ilmaisun tapoja.

Arvioinnin pohjalta nousseet kehittämistoimenpiteet käynnistettiin varhaiskasvatuspalveluissa ja toimipaikoissa syksyllä 2023 ja niiden toteutumista on seurattu ja arvioitu toimipaikoissa keväällä.



Huoltajakyselyn 2024 tulosten perusteella palvelualueella on jo tehty tai käynnistetty kehittämistoimia. Toimipaikkakohtaisia toimenpiteitä toteutetaan kaudella 2024–2025. Suomen Vanhempainliitto ja Förbundet Hem och Skola i Finland toteuttivat vuodenvaihteessa Vanhempien Barometri -kyselyn varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa olevien lasten vanhemmille. Tulokset julkaistiin toukokuussa 2024 (<https://vanhempainliitto.fi/johdolle/vanhempien-barometri/>). Monissa samaa mittaavissa kysymyksissä olivat Porvoon huoltajakyselyn tulokset samansuuntaisia valtakunnallisten tulosten kanssa.

Toimipaikat ovat laatineet lain edellyttämän toimipaikkakohtaisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Henkilöstön perehtyminen asiaan ja nykytilan arviointi- ja selvitysvaihe kesti syyskauden ja tässä henkilöstö käytti apuna mm. Opetushallituksen tutkimateriaalia <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuk-sen-tueksi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa> Myös lapsia ja huoltajia osallistettiin arviointiin. Suunnitelmat tavoitteineen ja kehittämistoimenpiteineen olivat valmiina 1.1.2024 alkaen ja kehittämistyö on ollut käynnissä kevään. Suunnitelma laaditaan uusiksi kahden vuoden välein.

Toimipaikka- tai lapsiryhmätasolla tai lapsikohtaisesti käytettävät arviointivälineet, joista ei koota tuloksia järjestäjätasolle, mutta niiden käyttöä seurataan:

- toimipaikan liikkumisen nykytilan arviointi vuosittain,
- kielitietoisuuden toiminnan ja oppimisympäristön arviointi KieliPeda/SpråkPeda osa 1 jokaisessa lapsiryhmässä vuosittain,
- lapsiryhmän pedagoginen suunnitelma, käytetään säännöllisesti arviointiin ja toiminnan suunnitteluun,
- lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma (lakisääteinen),
- Skidi- ja Skillireilit -motoristen taitojen arviointi lapsikohtaisesti tarvittaessa,
- kaikkien monikielisten lasten kielitaidon arviointi KieliPeda 2 ja 3 osat sekä tarvittaessa muita kielitaidon kartoituksia.

3 Palveluohjaus ja palvelut

3.1 Palvelut ja palveluverkko

Kaudella 2023–2024 kunnallisia päiväkoteja on ollut 21 ja perhepäivähoitajia 17. Yksityisiä päiväkoteja 9 ja yksityisiä perhepäivähoitajia 10.

Varhaiskasvatukseen osallistumisaste Porvoossa 1–6-vuotiaat (osallistumisasteeseen lasketaan mukaan kunnallinen ja yksityinen varhaiskasvatus):

12/2023: 88,5 % (TP2023)

3/2024: 91,7 % (oma seuranta)

Varhaiskasvatuksen PowerBi-raporttien 4/2024 tiedon mukaan varhaiskasvatuksessa oli yhteensä 2645 lasta:

Kunnalliset päiväkodit: 2244 (ml. esiopetus 515)

Yksityiset päiväkodit: 337

Kunnallinen perhepäivähoito: 64

Kaupungin avoimen varhaiskasvatuksen maksuttomassa kerhotoiminnassa oli 41 lasta ja yksityisessä perhepäivähoidossa 35 lasta. (3/2024)

Kunnallisessa ja yksityisessä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa suomenkielisten lasten osuus oli 57 %, ruotsinkielisten 32 % ja muun kielisten 11 %. Varhaiskasvatuksessa oli 38 eri äidinkieltä. Kunnallisten ja yksityisten päiväkotien välisiä eroja osuuksissa ei ole, ainoastaan kunnallisessa perhepäivähoidossa muun kielisten lasten määrä on hyvin pieni, n. 2 %.

Vieraskielisten lasten määrä 267 (lapsen äidinkieli joku muu kuin suomi tai ruotsi). Oman äidinkielen opetusta on saanut yhteensä 29 lasta kielissä venäjä, albania, eesti ja arabia. Tehostettua tai erityistä tukea saaneiden lasten määrä oli 178.

Kotihoidon tuella oli 8,50 % 0–6-v. ikäluokasta (TP 2023). Toimintakauden oman seuranta-tiedon mukaan:

- 10/2023: 270 lasta
- 4/2024: 292 lasta

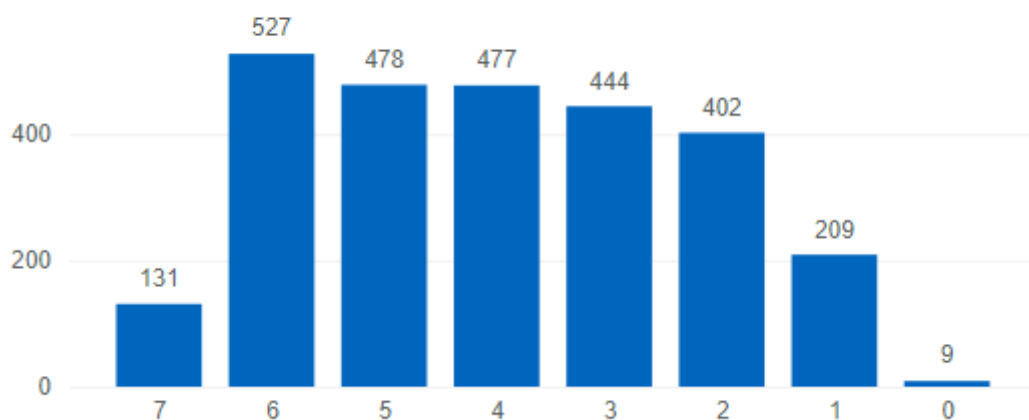
Yksityisen hoidon tuki, toimintakauden oman seuranta-tiedon mukaan:

- 10/2023: 34 lasta
- 4/2024: 33 lasta

Joustava ja osittainen hoitoraha toimintakauden oman seurantatiedon mukaan:

- 10/2023: 206 lasta
- 4/2024: 198 lasta

Lasten ikä nyt



Kaavio 1. Lasten ikäjakauma varhaiskasvatuksessa 4/2024.

Porvoossa seurataan yhtenä tunnuslukuna ensisijaisen ja toissijaisen toiveen mukaisen varhaiskasvatuspaikan toteutumista, joka oli 93 %. Vanhempien barometrissa toivottu paikka saatiin 84 %:sti, Porvoossa vastaava luku oli 87 %. Huoltajakyselyssä varhaiskasvatuksen hakuvaiheen asiakaspalvelu ja palveluohjaus oli arvioitu hyvälle tasolle. Palveluohjaukseen kuuluvat myös lapsen aloitusvaihe ja varhaiskasvatuspaikassa annettava ohjaus. Lapsen aloitusvaiheessa yhteydenotto perheeseen ja tutustumisen järjestelyt eivät toteutuneet kaikkien uusien perheiden kohdalla sovittujen käytäntöjen mukaisesti. Huoltajat kokivat saavansa heikosti apua ja ohjausta toiminnanohjausjärjestelmä Daisyn käyttöön varhaiskasvatuksen alkaessa. Lapsen aloitusvaiheen prosessia ja sen merkitystä kirkastetaan edelleen henkilöstölle. Tätä suositellaan myös valtakunnallisesti. Henkilöstölle on mm. tehty tukimateriaalia aloitusprosessiin infograafeina ja koulutustallenteina.

Lapsiryhmän kokoa ja henkilöstömitoitusta määritellään lailla. Palvelukoordinaattorit ja esihenkilöt seuraavat lasten ja henkilöstön välistä suhdelukua toiminnanohjausjärjestelmässä. Etelä-Suomen aluehallintovirasto (Esavi) pyysi valvonta-asiassa Porvoon kaupungilta tietoja huhtikuun 2024 lasten ja henkilöstön väliseen suhdelukuun liittyen. Esavin ratkaisun perusteella valvonnassa tarkastetuissa päiväkodeissa päiväkotikohtainen lasten ja henkilöstön välinen suhdeluku on ollut lain mukainen koko tarkastelujakson. Sen sijaan ryhmän enimmäiskoko on ylittynyt useissa päiväkodeissa useana päivänä. Porvoon

toimittamassa selvityksessä on ollut epäselvyyksiä siinä, että osassa päiväkoteja ja lapsiryhmiä lapsen tuen lastenhoitajat oli laskettu mitoitukseen ja osassa ei. Esavi kiinnittää Porvoon kaupungin varhaiskasvatuksen huomiota varhaiskasvatustilain 35 §:n 3 momenttiin, jonka mukaan päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolme henkilöä vastaava määrä lapsia. Varhaiskasvatuspalveluissa tullaan tarkentamaan käytäntöjä lapsiryhmien muodostamisessa ja suhdelukuun kirjattavan henkilöstön osalta.

3.2 Talous

Kuntien tilinpäätöstietojen pohjalta Kouluikkunaan koostetaan varhaiskasvatuksen kustannustietoja. Vuoden 2023 tietojen perusteella Porvoon varhaiskasvatuksen käyttökulut olivat 39 701 915 € ja tuotot 3 141 560, nettokulut 36 560 355 €. Talousarvio ylitettiin n. 8 %, mitä on selitetty tarkemmin tilinpäätöstekstissä. Porvoossa varhaiskasvatuksen nettokulut / 0–6-vuotias lapsi olivat 11 333 €.

Vuonna 2023 kulut järjestämis- ja toimintamuodoittain:

Kunta 33 947 844 €

- Päiväkoti 32 810 086 €
- Perhepäivähoito 796 123 €
- Muu varhaiskasvatus 341 636 €

Palveluseteli 3 648 645 €

Porvoon palvelusetelin arvo yksityiseen päiväkotiin ajalla 1.8.2023-31.7.2024:

- Alle 3-vuotiaalle
 - 1123 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on enintään 107 tuntia kuukaudessa
 - 1499 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on yli 108 tuntia kuukaudessa
- Yli 3-vuotiaalle
 - 681 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on enintään 107 tuntia kuukaudessa
 - 909 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on yli 108 tuntia kuukaudessa

Ostopalvelut 11 243 €

Kotihoidontuki 1 944 436 €

Yksityisen hoidon tuki 149 747 €

Joustava ja osittainen hoitoraha 391 694 €, oman seurantatiedon mukaan.

4 Johtaminen ja henkilöstö

4.1 Johtaminen

Päiväkotien johtamistyön kehittämiseksi aloitettiin kahdessa toimipaikassa apulaisjohtajamallin pilotointi. Apulaisjohtaja vapautetaan osaksi viikkoa lapsiryhmätyöskentelystä hoitamaan sovittuja johtajan tehtäviä ja lapsiryhmään hankitaan sijainen täksi ajaksi. Pilotoinnin tavoitteena on ollut mm. johtamisrakenteiden uudistaminen, päiväkodinjohtajan kuormituksen vähentäminen, apulaisjohtajan johtamisosaamisen lisääminen, johtamisen ja laadun paraneminen, työyhteisön työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden lisääntyminen sekä päiväkodinjohtajan tehtävän vetovoimaisuuden lisääntyminen. Keväällä 2024 tehdyn arvioinnin perusteella todettiin, että apulaisjohtajamallin jaettu johtajuus on jo lyhyellä aikavälillä helpottanut päiväkodinjohtajan työtä ja tukenut johtajan sekä henkilöstön työhyvinvointia. Johtajalle on ollut selkeä apu ja tuki apulaisjohtajasta, jonka kanssa on voinut yhdessä pohtia ja valmistella sekä jakaa asioita. Apulaisjohtajan osaaminen on lisääntynyt ja lisääntyy koko ajan vastuiden ja työtehtävien myötä. Apulaisjohtajamallin pilotointia ja kehittämistä jatketaan edelleen.

Vuorovaikutuksen laadun arvioinnin perusteella palvelualueen kehittämistoimiksi kaudelle 2023–2024 nousivat suunnitelmallisuuden, jaetun johtajuuden ja rakenteiden vahvistaminen edelleen toimipaikoissa. Rakenteilla tarkoitetaan työvuorosuunnittelua, kokousrakenteita, suunnittelu- ja arviointiaikaa tiimeille ja eri ammattiryhmille sekä erilaisten painopistesisältöjen ja pedagogiikan suunnitelmallista johtamista ja käsittelyä henkilöstön kanssa. Esihenkilöiden kanssa on yhdessä pohdittu erilaisia ratkaisuja ja käytäntöjä saada rakenteet kuntoon ja mahdollistaa henkilöstölle systemaattinen suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyö. Kuluneen vuoden aikana esihenkilöt ovat luoneet ja vahvistaneet rakenteita ja niiden johtamista toimipaikoissaan. Rakenteiden vahvistumisen vaikutukset näkyvät toiminnan sisältöjen ja kehittämistyön parempana jäsentelynä ja johdonmukaisena käsittelynä sekä niiden seurantana.

Tiedolla johtamista on vahvistettu kehittämällä ja automatisoimalla tiedonkeruuta ja tiedon siirtymistä eri järjestelmien välillä. Manuaaliryöötä on pystytty vähentämään monen eri prosessin kohdalla. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen PowerBi-raportteja on rakennettu ja kehitetty määrällisten tietojen saamiseksi. Esihenkilöitä ohjataan myös toiminnanohjausjärjestelmän tietojen ja raporttien hyödyntämisessä oman yksikkönsä johtamisessa.

Varhaiskasvatuksessa on toimintamallit, miten henkilöstö tekee varhaiskasvatuksen epäkohtailmoitukset ja ilmoitukset lapsen fyysisestä rajoittamisesta. Ilmoitukset menevät tiedoksi varhaiskasvatusjohtajalle. 2023–2024 epäkohtailmoituksia on tehty 8 ja ilmoituksia lapsen fyysisestä rajoittamisesta 24.

Henkilöstön perehdyttämistä on kehitetty vuoden aikana. Varhaiskasvatuksessa on laadittu Intro-perehdyttämisjärjestelmään organisaation yleisen perehdytyksen lisäksi

varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmille omat perehdytysmallit, jotka otetaan käyttöön elokuun 2024 alusta. Myös lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämismateriaalin valmistelu on käynnistetty.

Varhaiskasvatuksen rekrytointiasiantuntijan työ on vakiinnutettu johtamisen tukena niin akuuttien sijaistarpeiden kuin avoimena olevien tehtävien rekrytoinnissa.

4.2 Henkilöstö

Henkilöstömäärä yhteensä vuoden aikana keskimäärin 520.

Varhaiskasvatuksessa oli 6 eri tulosyksikön esihenkilöä ja 17 päiväkodinjohtajaa, joilla johdettavanaan 21 päiväkotia. Osalla johtajista on ollut useampi yksikkö ja/tai esiopetusryhmät koulujen yhteydessä.

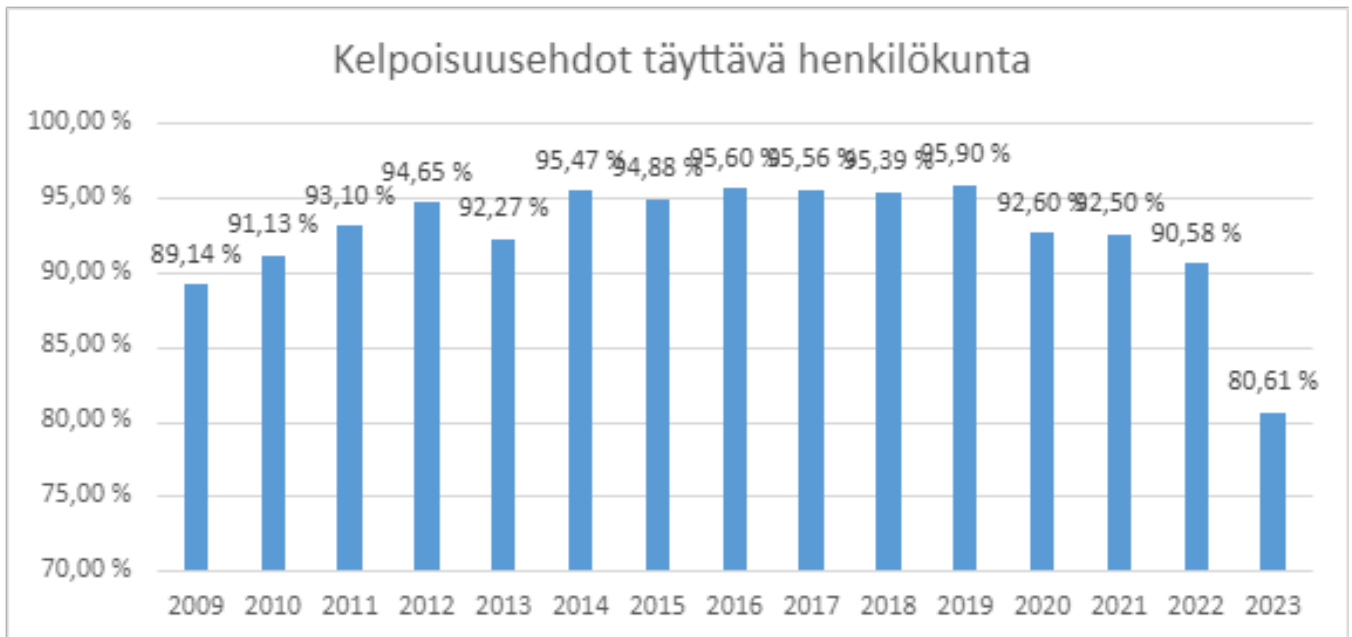
Lapsen tuen tulosyksikössä työskenteli 7 vakinaista varhaiskasvatuksen erityisopettajaa sekä lapsen tuen lastenhoitajia, joista vakinaisia 15 ja määräaikaisia 16. Perhepäivähoitajia oli työssä vuoden aikana 17. Valtion erityisavustuksilla palkattuja määräaikaisia projekti-työntekijöitä oli 13, jotka työskentelivät lisäresurssina toimipaikoissa ja lapsiryhmissä. Palkattuna oli lastenhoitajia, kieli- ja kulttuuriopettajia sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajia.

Varhaiskasvatuksessa on 30 kiertävää lastenhoitajaa, jotka toimivat päiväkotien sijaisresurssina.

Varhaiskasvatuksessa kootaan vuosittain seurantapäivän 30.11. mukaan kelpoisuusehdot täyttävän henkilöstön määrä. Kelpoisuusehdot täyttävän henkilöstön määrä on laskenut aikaisemmista vuosista. Syynä tähän on, että vuoden 2018 varhaiskasvatustilain perusteella Porvoossa lähdettiin hyvissä ajoin valmistautumaan 1.1.2030 voimaan astuvaan 37 § mukaiseen henkilöstörakenteeseen. Osa lastenhoitajien vakansseista on muutettu varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomien tehtäviksi. Kelpoisen henkilöstön saatavuus on kuitenkin heikentynyt, erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien. Myöskään varhaiskasvatuksen sosionomien tehtäviä ei ole saatu täytettyä, koska koulutus on kohtalaisen uusi eikä tarvetta vastaavaa määrää vielä valmistu koulutuksista.

Ammattiryhmittäin eriteltynä 30.11.2023 kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö:

- Varhaiskasvatuksen opettajat 60,7 %
- Varhaiskasvatuksen sosionomit 12 %
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat 88,9 %
- Kiertävät lastenhoitajat 83,1 %
- Varhaiskasvatuksen erityisopettajat 100 %
- Hallinto 100 % (vaka-johtaja, vakan palvelupäälliköt, vakan kehittämisspäälikkö, palvelukoordinaattorit, suunnittelija, vakan asiantuntijat, rekrytointiasiantuntija).



Kaavio 2. Kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö vuosiseuranta.

Alla esitellään Avin (3/2024) selvitykseen annetut Porvoon tiedot kelpoisuusehdot täyttävästä määräaikaisesta ja vakinaisesta henkilöstöstä kieli- ja ammattiryhmittäin eriteltynä. Luvuissa eivät ole mukana kiertävät ja lapsen tuen lastenhoitajat, koska heitä ei lasketa suhdelukuun. Myöskään varhaiskasvatuksen sosionomien vähyys vuoksi heidän osuutakaan kelpoisista ei ole tässä laskettu.

suomenkieliset

varhaiskasvatuksen opettajat: kelpoisia 73,55 % / ei kelpoisia 26,45 %
 varhaiskasvatuksen lastenhoitajat: kelpoisia 77,24 % / ei kelpoisia 22,76 %

ruotsinkieliset

varhaiskasvatuksen opettajat kelpoisia: 65,75 % / ei kelpoisia 34,25 %
 varhaiskasvatuksen lastenhoitajat kelpoisia: 66,1 % / ei kelpoisia 33,9 %

	varhaiskasvatuksen opettajat s/r	varhaiskasvatuksen sosionomit s/r	varhaiskasvatuksen lastenhoitajat s/r
vakinaiset	85 / 44	2 / 0	65 / 31
määräaikai- set	36 / 28	6 / 4	80 / 29
yhteensä	193 (121 / 72)	12	205 (145 / 60)

Taulukko 1. Vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö Porvoo (Avin selvitys 3/2024).

4.3 Henkilöstön täydennyskoulutus ja koulutusseu- ranta

Varhaiskasvatuspalvelujen koulutustyöryhmä vastaa vuosittaisesta koulutussuunnitelman laatimisesta ja koulutusten järjestämisestä. Työryhmä huomioi suunnitelmassa ajankohtaiset kansalliset ja paikalliset tarpeet, jotka liittyvät lakimuutoksiin, varhaiskasvatuksen kehittämiseen ja painopistealueisiin. Ensisijaisena tehtävänä on varmistaa, että henkilöstö osaa toteuttaa ja kehittää opetussuunnitelmien mukaista varhaiskasvatusta ja esiopetusta. Toimipaikan esihenkilö vastaa henkilöstönsä ensiapu- ja paloturvallisuuskoulutuksista sekä tarvittavista valmiusharjoituksista ja muusta koulutustyöryhmän tarjonnan ulkopuolisesta koulutuksesta mm. mahdollistamalla henkilöstön osallistumisen näihin.

Varhaiskasvatuspalvelut toteutti henkilöstölle ja esihenkilöille koulutuksia, perehdytyksiä ja työpajoja mm. opetussuunnitelmiin, lapsen tukeen, painopistealueisiin, digitaalisiin järjestelmiin ja sovelluksiin sekä laitteisiin (CleverTouch, Ipad), turvallisuus- ja pelastussuunnitelmiin, tiimityöskentelyn periaatteisiin, vuorovaikutuksen laatuun sekä pedagogisten materiaalien ja arviointivälineiden käyttöön.

Koulutusta on järjestetty myös henkilöstön ja lapsiryhmien kohdennettuihin tarpeisiin, kuten diabeteslapsen hoitoon, autismin kirjoon, tukiviittomiin sekä maahanmuuttoon ja kotoutumiseen varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Yhteistyössä oppilaitosten kanssa henkilöstölle on järjestetty työpaikkaohjaajakoulutuksia.

Palvelualue järjesti talvella 2024 koko henkilöstölle lasten tunnetaitojen ja sosiaalisten taitojen tukemiseen liittyvät koulutukset. Suomenkielinen koulutus Mieli ry: ”Yhdessäoloa” ja ruotsinkielinen koulutus Folkhälsan ”Utbildning om socialt och emotionellt lärande”, joihin osallistui yhteensä 436 työntekijää. Myös yksityisten päiväkotien henkilöstölle tarjottiin nämä koulutukset.

Esihenkilöt ovat saaneet kohdennettua koulutusta organisaation eri järjestelmien käyttöön, kuten WPro:hon, Intro-perehdytysjärjestelmään, sekä sijaisrekrytointiin. Lisäksi

esihenkilöille on kuukausittainen tukiklinikka toiminnanohjausjärjestelmän käyttöön. Vuoden aikana heille järjestettiin yksi kokonainen ja kaksi puolikasta kehittämispäivää, joissa keskityttiin pedagogisiin sisältöihin ja kehittämisen kohteiden johtamiseen.

Varhaiskasvatuksen järjestämien koulutusten lisäksi henkilöstö osallistuu paljon ulkopuolisten tahojen järjestämiin koulutuksiin ja suorittavat erilaisia opintokokonaisuuksia. Henkilöstön jatkokoulututtumista eli korkeamman varhaiskasvatuksen kelpoisuuden antavan tutkinnon suorittamista tuetaan työnantajan toimesta. Koulutussopimusten alaisia opintoja 2023–2024 aikana on suorittanut 10 työntekijää.

Henkilöstön toteutuneiden koulutusten määrästä ei kuluneelta kaudelta ole saatavilla täsmällistä tietoa. OSKU-järjestelmän raportti koko henkilöstön koulutuksista saadaan Henkilöstöjohdosta pyydettäessä, mutta toistaiseksi raportissa on ollut epäselvyyksiä mm. koulutusten kestojen kohdalla. Kalenterivuoden 2023 osalta varhaiskasvatuspalvelut on lain velvoittamana siirtänyt ensimmäisen kerran Varhaiskasvatuksen tietovaranto Vardaan henkilöstön täydennyskoulutukset, joiksi hyväksytään vain väh. 3 tuntia tai sen yli kestäneet pedagogiikkaan liittyvät koulutukset. Vardaan vietyjä koulutuspäiviä on ollut 88. Henkilöstön koulutustietojen kokoaminen ja raportointi on edelleen kehitettävä prosessi, jotta palvelualueella saadaan jatkossa tarkemmat tiedot toteutuneesta.

5 Laadukas pedagoginen toiminta

5.1 Pedagoginen toiminta ja kehittämistyö

Kaudella 2023–2024 kehittämisen kohteet ja painopistealueet / kehittämistyöryhmät

- kieli-, kulttuuri- ja katsomustietoinen varhaiskasvatus / Kumo-työryhmä,
- digiosaaminen ja monilukutaito / Vakan digityöryhmä,
- vuorovaikutuksen sensitiivisyys ja ilmaisen tavat (Valssi-arviointi),
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus,
- liikunnallinen varhaiskasvatus / Liikuntatyöryhmä.

Lapsen kielellisen tai muun tuen toteuttamiseen toimipaikoissa ja lapsiryhmissä oli myös valtion erityisavustuksilla palkattua lisäresurssia. Kieli- ja kulttuuriopettajien (kieku) viimeisenä pilottivuotena kolme kiekua työskenteli lisäresurssina kohdennetusti päiväkodeissa, joissa oli paljon monikielisiä lapsia. Opettajat olivat varhaiskasvatuksen kelpoisuuden omaavia työntekijöitä. Työssään opettajat ovat vahvistaneet kieli- ja kulttuuritietoista toimintaa ja henkilöstön osaamista yksikössä sekä ohjanneet lapsia ja S2-opetusta. Pilotoinnissa rakennettiin myös kieli- ja kulttuuriopettajan työnkuvaa. Pilotti ja kiekutoiminta päättyi 31.7.

Kaikissa lapsiryhmissä KieliPedan oppimisympäristön arvioinnin pohjalta aikuisten kielitietoinen toiminta on edistynyt vähitellen. Kielellistä toimintaa osataan tarkastella kaikissa päivittäisissä tilanteissa ja ryhmän opetuskieltä on käytetty aktiivisesti ja monipuolisesti eri tavoilla. Kuvatukea käytetään paljon. Opetuskielen lisäksi on tutkittu ja tutustuttu muihin kieliin ja kulttuureihin. Kielitietoisuuden toiminnan ja lasten kielen kehityksen tukena Roihusten perhe / Familjen Kippin materiaali on jo melko hyvin juurrutettu toimintaan. Lapsiryhmissä on lisäksi käytetty myös muita materiaaleja. Kielitietoisuuden toiminnan kehittämistä jatketaan ja sen edistymistä seurataan.

Digiosaamisen ja monilukutaidon toteuttamisessa hyödynnetään Porvoon Digipolkua, mikä sisältää toiminnan tavoitteet ja sisällöt eri ikäisille. Digitaalisuutta on yhdistetty moneen eri toimintaan, esimerkiksi liikuntaan ja musiikkiin kuvaamisen ja pedagogisten oppimispelien lisäksi. Myös lasten omaa tuottamista on harjoiteltu. Monilukutaitoa on vahvistettu mm. tutkimalla erilaisia symboleja, kirjainmerkkejä, kuvia, tekstejä, numeroita ja erilaista mediaa.

Arviointitulosten perusteella vuorovaikutuksen laadun keskeisinä vahvuuksina varhaiskasvatuksessa on lasten yksilöllisyyden huomioiminen ja kohtaaminen, aikuisten läsnäolo ja huumori ja hassuttelu lasten kanssa. Vahvuuksia ylläpidetään toiminnassa tunnistettujen

kehittämiskohteiden lisäksi. Kehittämisen kohteena on ollut henkilöstön vuorovaikutusosaaminen, yhteisten toimintatapojen luominen ja osaaminen lasten tunnetaitojen ja sosiaalisten taitojen tukemisessa. Lisäksi toiminnassa haluttiin lisätä kiireettömyyden tuntua ja henkilöstön kiinnittymistä vielä paremmin lapsiin ja toimintaan. Toimipaikoissa suunnittelu- ja kokousaikojen järjestäminen on lisännyt henkilöstön yhteistä keskustelua ja yhteisistä toimintatavoista ja käytänteistä sopimista. Kiireettömyyttä ja kiinnittymistä toimintaan ovat edesauttaneet rakenteiden vahvistaminen. Riittävässä ja selkeissä rakenteissa henkilöllä on tieto siitä, milloin millekin asialle on varattu aikaa ja missä foorumissa mitään käsitellään. Työtä on organisoitu myös kehittämällä pienryhmätoimintaa, jolloin henkilöstö on voinut paremmin keskittyä vuorovaikutukseen lasten kanssa. Lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja on harjoiteltu päivittäisissä tilanteissa ja erilaisten materiaalien avulla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyssä oppimisympäristöissä on uudistettu ja monimuotoistettu lasten leikkivälineitä ja kirjoja. Sukupuolisensitiivistä varhaiskasvatusta on opeteltu toteuttamaan esimerkiksi häivyttämällä leikeistä ja leikkivälineistä sukupuolittuneisuus. Lapsia ohjataan ja kannustetaan erilaisiin leikkeihin määrittämättä leikkejä, välineitä tai rooleja sukupuolen mukaan. Aikuiset kiinnittävät tietoisemmin huomiota siihen, miten ja missä tilanteissa käyttävät sukupuolittavaa puhetta ja missä tilanteissa se ei ole tarpeen.

Varhaiskasvatuksesta on osallistuttu aktiivisesti Mini-Kultis-toimintaan, joka täydentää ja rikastuttaa lapsiryhmien omaa kulttuuri- ja taidekasvatusta. Musiikkiopisto on järjestänyt päiväkotimuskaria varhaiskasvatuspäivän aikana suurimmassa osassa päiväkoteja. Liikunnallista varhaiskasvatusta ylläpidetään edelleen seuraamalla sen arvioinnin ja toiminnan toteuttamista. Päiväkodeissa on liikuntaleikkikouluohjaajan koulutuksen saaneita työntekijöitä ja Liikkari-kansio, jossa on eri ikäisten lasten liikkumiseen valmiita tuntimalleja ja sisältöjä. Varhaiskasvatuksen liikuntasuunnitelma ja liikunnan vuosikello tukee henkilöstöä toimintakauden sisältöjen suunnittelussa. Lisäksi liikuntapalvelujen liikuntavaunua on lainattu päiväkoteihin, ja esiopetusryhmien kevään kolme uimaopetuskertaa ovat toteutuneet.

Huoltajien arvioiden mukaan varhaiskasvatuksen toiminta on ollut monipuolista ja lapsiryhmissä käytetään vaihtelevia oppimisympäristöjä. Porvoon tulokset ovat vastaavat Vanhempien barometrin tulosten kanssa. Lasten sosiaalisten taitojen ja tunnetaitojen oppimiseen oltiin erittäin tyytyväisiä.

5.2 Henkilöstön pedagoginen tuki

Toiminnan ja laadun kehittämiseksi sekä henkilöstön osaamisen vahvistamiseksi varhaiskasvatuksessa on sekä resursseja että rakenteita. Opetussuunnitelmia päivitetään säännöllisesti, jotta ne ohjaavat henkilöstön toimintaa ja varhaiskasvatuksen/esiopetuksen toteuttamista ajantasaisesti. Henkilöstön pedagogisena tukena varhaiskasvatuksessa työskentelee kehittämisspällikkö ja kolme varhaiskasvatuksen asiantuntijaa. Kaksi asiantuntijoista painottuu toimintakulttuurin ja opetussuunnitelmien mukaisen pedagogiikan ohjaamiseen ja yhden asiantuntijan painotuksena on kieli-, kulttuuri- ja katsomustietoinen toiminta, suomi/ruotsi toisena kielenä opetuksen sekä 6-vuotiaiden perusopetukseen valmistavan

opetuksen koordinointi ja ohjaus. Asiantuntijoiden työskentely henkilöstön kanssa käynnistyi hyvin kauden aikana ja on vähitellen juurtumassa osaksi henkilöstön tukea.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ohjaavat ja perehdyttävät osaltaan henkilöstöä lapsen tuen toteuttamisessa. Kaudella vahvistettiin mm. yleisen tuen toteuttamista ja siinä henkilöstöllä on apuna pedagogisen tuen toimintatavat ja arviointi -väline. Pääkäyttäjät vastaavat eri järjestelmiin tarvittavan osaamisen ylläpidosta.

Jokaisessa toimipaikassa, mukaan lukien kunnalliset ja yksityiset, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatus, on nimetyt/nimettyjä vastaavia tiettyihin painopistealueisiin, joille järjestettiin toimintakauden aikana tapaamisia. Tapaamisissa on ohjattu ja koulutettu henkilöstöä ja käsitelty yhdessä pedagogisen toiminnan toteuttamiseen liittyviä sisältöjä. Vastuuhenkilöiden tehtävänä on viedä asiat omaan yksikköön käsiteltäväksi ja jalkauttavaksi. Ryhmien vetäjinä toimivat varhaiskasvatuksen asiantuntija-päiväkodinjohtaja tai muu pari.

- Lilli-vastaavat (liikunnallinen toiminta), tapaamisia 2
- Kumo-vastaavat (kieli- ja kulttuuritietoinen toiminta), tapaamisia 3
- Digivastaavat (Porvoon Digipolku ja digitaalinen toiminta), tapaamisia 1

Perusopetuksen kanssa yhteistyössä on toteutettu esi- ja alkuopetuksen yhteistyöhön ja pedagogiseen jatkumoon liittyviä pedagogisia kahviloita ja muita yhteistyötapaamisia sekä Lukutaitomessut.

Eri ammattiryhmien työnkuvan kehittämiseksi ja ammatillisen vertaistuen tarjoamiseksi kaudella on toiminut varhaiskasvatuksen sosionomien työn kehittämistyöryhmä ja kiertävien lastenhoitajien työn ohjausryhmä. Lastenhoitajille on järjestetty myös vertaistapaamisia.

5.3 Ulkoisen rahoituksen hankkeet ja projektit

Varhaiskasvatuksessa 2023–2024 käynnissä olleet ulkoisen rahoituksen projektit:

Valtion erityisavustus varhaiskasvatukseen ja esi- ja perusopetukseen koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen 2022–2024. Käyttö ajalla 1.8.2023–31.7.2024:

- Palkattu varhaiskasvatuksen lastenhoitajia monikielisten lasten toiminnan ja lasten tuen toteuttamiseksi.
- Budjetti 178 947 €, josta
 - avustus 170 000 €
 - omarahoitus 8 947 €
 - lopullinen toteuma ja raportointi vielä kesken.

Valtion erityisavustus varhaiskasvatuksen tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin ja laadun kehittämiseen vuosille 2022–2023. Käyttö ajalla 1.5.2023-31.7.2024:

- Palkattu kieli- ja kulttuuriopettajia ja varhaiskasvatuksen erityisopettajia.
- Loppusaldo 356 379,69 €, josta
 - avustus 280 000 €
 - omarahoitus 76 379,69 €.

Valtion erityisavustus esi- ja perusopetuksen tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin ja laadun kehittämiseen vuosille 2023–2024 (KORU 8). Käyttö ajalla 1.8.2023-31.7.2024:

- Palkattu varhaiskasvatuksen erityisopettaja esiopetukseen.
- Budjetti 54 012 €, josta
 - avustus 43 210 €
 - omarahoitus 10 802 €
 - lopullinen toteuma ja raportointi vielä kesken.

Edellisten lisäksi varhaiskasvatus on ollut mukana kielikylpytoiminnan ja joustavan esi- ja alkuopetuksen sekä lukutaidon kehittämissuhteissa.

5.4 Sisäiset kehittämissuhteet

Varhaiskasvatuksen toiminnanohjausjärjestelmä Daisyyn liittyviä kehittämissuhteita on ollut meneillään useita. Osassa on parannettu asiakkaan asiointia ja palvelua, kuten esiopetuspaikan osoittaminen, jolloin huoltajan ei tarvitse enää hakea esiopetukseen. Erilaisia integraatioiden ja rajapintojen rakentaminen on aloitettu eri toimialojen järjestelmien kesken, jotta tiedon siirtyminen järjestelmästä toiseen ja sitä kautta asioiden hallinta olisi sujuvaa. Integraatiot liittyvät esimerkiksi esiopetuksessa olevien tietojen siirtoon Koski-järjestelmään, henkilöstöhallintoon tai päiväkotien ateriailausten automatisointiin.

6 Yhteisön hyvinvointi

Varhaiskasvatuspalveluilla on toimintamalli ja ohjeet, miten lasten kiusaamistapauksiin puututaan, miten niitä seurataan ja dokumentoidaan (Porvoon kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma, Porvoon kaupungin opiskeluhoitosuunnitelma). Määrällistä toteumaa seurataan vuosittain. Kaudella 2023–2024 varhaiskasvatuksessa kirjattuja kiusaamistapauksia ei ollut yhtään ja esiopetuksessa neljä tapausta.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen yhteisölliset hyvinvointi- ja opiskeluhoitoryhmät ovat kokoontuneet kerran tai kaksi toimintakauden aikana. Ryhmissä on varhaiskasvatuksen henkilöstön lisäksi huoltajaedustaja(t), terveydenhoitaja sekä esiopetuyksiköissä lisäksi kuraattori ja/tai psykologi. Ryhmä arvioi ja käsittelee yhteisön toimintakulttuuriin liittyviä aiheita ja edistää hyvinvointia tukevia tekijöitä. Käsiteltäviä aiheita ja teemoja ovat olleet mm. tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, ruokailu ja ravitsemus, päiväkodeissa esiintyvät sairaudet ja tarttuvat taudit, lasten tunne- ja kaveritaidot, perheiden hyvinvoinnin haasteet, lasten ruma kielenkäyttö.

Yksilöllinen opiskeluhoitoryhmä kootaan tarvittaessa yhteistyössä huoltajan kanssa yksittäisen lapsen asioiden hoitamista varten. Esiopetuksen yksilöllisiä opiskeluhoitotapauksia on ollut yksi.

Toimipaikkakohtaisten toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien mukaisia kehittämistoimia on viety eteenpäin kevään aikana. Päiväkotien kehittämistoimet ovat suurelta osin liittyneet lasten yhdenvertaiseen huomioimiseen ja positiivisen palautteen ja kehujen antamiseen kaikille. Kevään seurannan perusteella kehuprojektit ja lasten huomiointi on vaikuttanut ryhmäytymiseen ja lasten keskinäiseen kehumiseen sekä lasten aktiivisempaan vuorovaikutukseen myös aikuisten kanssa. Henkilöstö on pyrkinyt myös varmistamaan, että jokainen lapsi pääsee osalliseksi toimintaan ja kaverisuhteisiin. Kaverisuhteita on kartoitettu mm. sosiogrammin avulla.

Huoltajien mielestä lapset kohdataan myönteisesti ja yhdenvertaisesti. Huoltajakyselyssä varhaiskasvatuksen turvallisuus ja hyvinvointi koettiin erinomaiseksi niin tilojen kuin ilma-
piirin osalta. Lapset viihtyvät hyvin ja heillä on kavereita. Valtakunnallisessa barometrissa vastaaviin asioihin oltiin myös erittäin tyytyväisiä.

Lapsen henkilökohtaisen suunnitelman laatimisen yhteydessä henkilöstö jakaa huoltajille kolmelle eri ikäryhmälle kohdennetun Liikunnallisen elämäntavan passin. Huoltajien kanssa keskustellaan hyvinvoinnista ja terveydestä. Passi sisältää vinkkejä ja tehtäviä, miten perheet kotona voivat yhdessä huolehtia hyvinvointiin liittyvistä asioista, kuten liikkumisesta, levosta, ruuasta tai muusta mukavasta yhdessä tekemisestä.

7 Osallisuus ja yhteistyö

7.1 Lapset ja huoltajat

Huoltajat kokivat kyselyssä tulevansa kuulluksi ja saavansa riittävästi tietoa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toiminnasta sekä omasta lapsestaan. Viestintä kodin ja varhaiskasvatuksen välillä oli parantunut edellisestä kyselystä. 91 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että viestintä toimii hyvin, valtakunnallisesti 85 % oli tätä mieltä. Huoltajakysely, kuten myös valtakunnallinen barometri osoitti, että huoltajilla ei ole aina tietoa toiminnan eri osa-alueiden tavoitteista ja sisällöistä sekä käytännöistä, jolloin on saattanut olla epätietoisuutta, miten asioita hoidetaan tai mitä yksittäinen toiminta tarkoittaa toiminnassa. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee entistä paremmin avata ja kertoa huoltajille, mitä esimerkiksi digitaalisten taitojen ja valmiuksien harjoittelu tarkoittaa eri ikäisten lasten toiminnassa, miten lapsiryhmissä ehkäistään kiusaamista tai miten kiusaamistilanteisiin puututaan tai mitä tarkoittaa kieli- ja kulttuuritietoinen varhaiskasvatus jokaisen lapsiryhmän toiminnassa.

Porvoossa huoltajien mielestä varhaiskasvatuksessa on edelleen liian vähän tilaisuuksia tavata toisia perheitä. Valtakunnallisestikin juuri perheiden yhteiset tapahtumat olisivat eniten toivottuja vanhempien vertaistoiminnan muotoja. Huoltajille järjestetään vanhempainiltoja ja he voivat osallistua eri juhliin. Vanhempainiltoihin osallistuminen on Porvoossa selvästi muuta maata aktiivisempaa (68/44 %). Muutamassa päiväkodissa toimii vanhempainyhdistys. Jokaisessa toimipaikassa on järjestetty kaksi Vauhtia ja vipellystä -toimintailtapäivää, jossa vanhemmat voivat lapsensa kanssa osallistua liikunnalliseen toimintaan.

Seurantapäivänä 30.11. henkilökohtaiset suunnitelmat oli laadittu 94,3 %:lle lapsista (barometri 89 %). Kaikille suunnitelma kuitenkin laaditaan, viivästystä selittää henkilöstön poisolot tai joidenkin lasten vasta alkanut varhaiskasvatus. Huoltajat ja lapset kykyjensä mukaan osallistuvat suunnitelman laatimiseen ja sen arviointiin.

Toiminnassa lasten osallisuus on toteutunut huomioimalla lasten yksilöllisiä tarpeita ja mielenkiinnon kohteita sekä vahvuuksia toiminnassa. Pienryhmätoiminta tukee osaltaan lasten nähdäksi ja kuulluksi tulemistä. Lasten kanssa arvioidaan ja suunnitellaan toimintaa yhdessä ja joissakin lapsiryhmissä järjestetään säännöllisesti lasten kokouksia. Myös kahdenkeskisiä suunnitelmallisia keskusteluja ja haastatteluja toteutetaan lasten kanssa.

7.2 Muu yhteistyö ja verkostot

Porvoon varhaiskasvatuksella on edustajat valtakunnallisissa kehittämisverkostoissa

- Loisto-Tindra (varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kehittämisverkosto)

- Reimari (varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kielellinen ja kulttuurinen moninaisuus)
- Purje-Seglet (varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus oppimisen tuki)

Varhaiskasvatus ja perus- ja lukiokoulutus on tehnyt yhteistyötä opetussuunnitelmien ja muiden suunnitelmien osalta vahvistaakseen lapsen oppimisen jatkumoa, luodakseen yhtenäisiä toimintamalleja tai ottaakseen käyttöön uusia yhtenäisiä järjestelmiä. Esi- ja alkuopetuksen yhteistyö on suunnitelmallista ja opettajat suunnittelevat ja toteuttavat lukuvouden aikana lasten yhteistä toimintaa opetussuunnitelmallisista ja pedagogisista lähtökohdista.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa tehtävää yhteistyötä on rakennettu ja kehitetty edelleen mm. opiskeluhuollon sekä varhaiskasvatuksen ja neuvolayhteistyön osalta. Hyvinvointialueen kaikille kunnille laadittiin yhteinen lomake varhaiskasvatus-neuvolayhteistyötä varten.

Säännöllistä yhteistyötä tehdään kirjaston, kulttuuripalvelujen, liikuntapalvelujen, Porvoon museon, Porvoon luontokoulun, evankelisluterilaisten seurakuntien sekä toimipaikkakohtaisesti urheiluseurojen kanssa.

Opiskelijoille tarjotaan työssäoppimispaikkoja ja varhaiskasvatuksella on ollut yhteistyökontaktit eri oppilaitosten kanssa.